

RECOMENDACIONES

León, Guanajuato; a los 27 veintisiete días del mes de julio del año 2020 dos mil veinte.

V I S T O para resolver el expediente número **51/19-C**, relativo a la queja interpuesta por **XXXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que considera violatorios a sus Derechos Humanos y que atribuye al **JEFE DE GESTIÓN Y CAUSA y ENCARGADA DE SALA** adscritos al **JUZGADO DE ORALIDAD PENAL DE LA TERCERA REGIÓN EN EL ESTADO, CON SEDE EN CELAYA, GUANAJUATO**.

SUMARIO

La parte lesa se inconformó en contra del Jefe de Gestión y Causa y Encargada de Sala adscritos a los Juzgados de Oralidad Penal de la Tercera Región de Celaya, Guanajuato, en el cual ella labora como auxiliar de causa, pues aseguró que el primero de los mencionados le ponía trabas para acudir al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (en lo sucesivo ISSSTE), a efecto de solicitar consulta médica, además de haberla persuadido de no asistir a recibir atención médica a pesar de encontrarse en estado de gravidez con complicaciones y contar con el permiso de la persona encargada de sala en ese momento, además de recibir un trato diferente que al resto de sus compañeros.

Por otro lado, refirió que desde el mes de enero de 2019 dos mil diecinueve, ha recibido tratos diversos por parte de la encargada de sala, aunado a que la regaña por realizar su trabajo, no firmarle un permiso económico y evidenciar sus errores con otros superiores jerárquicos, situación que asegura, sólo sucede con ella.

CASO CONCRETO

Violación del Derecho a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

Cuestiones de previo y especial pronunciamiento.

En consonancia con los criterios asumidos por la Federación Mexicana de Organismo Públicos de Derechos Humanos, en los cuales se sostiene que éstos no podrían cumplir adecuadamente su cometido, si en cada caso concreto que atienden se limitaran a interpretar las normas jurídicas en forma estrictamente literal, apegada al estrecho criterio de la gramática. Por el contrario, es propio de la labor del *Ombudsman* tratar de desentrañar el espíritu de esas normas, su racionalidad y oportunidad, de modo que ellas aseguren que los actos de gobierno se ajusten al principio de la buena fe, que impone a las autoridades la obligación de una conducta leal y honesta y que según la estimación de la gente, puede esperarse de los servidores públicos.

En ese contexto, las recomendaciones son los instrumentos por medio de los cuales este Organismo de Derechos Humanos expresa su convicción de que se ha producido una violación, sugiere las medidas necesarias para subsanarla y, en su caso, solicita que se realice una investigación y se apliquen sanciones a los servidores públicos que han incurrido en las conductas violatorias de Derechos Humanos.

De ahí que, las recomendaciones constituyen fallos *sui generis* porque el procedimiento a que se apega su tramitación es especial, diferente del que debería aplicar una autoridad jurisdiccional, tanto en la apreciación de los hechos como en la valoración de la prueba en general, y porque para expedirlas no sólo se toman en consideración los hechos escuetos, sino -principalmente- principios de equidad, de justicia, de lógica y de experiencia y, en tal virtud, la fuerza que tienen las recomendaciones está basada en el respeto que le merezca a la sociedad por sus actuaciones de alto nivel técnico y profesional, por el prestigio que tenga la Institución, ganado por el desempeño de quienes forman parte, por la excelencia formal y de fondo de las propias resoluciones y, finalmente, por su dedicación constante e insoslayable que muestren en la defensa y protección de los derechos humanos.

Luego, las recomendaciones de la oficina del *Ombudsman* guanajuatense no sólo tienen por finalidad enterar a una autoridad de que en un caso determinado se han violado los derechos humanos de la parte quejosa y pedirle que repare el daño y sancione a los responsables, sino va mucho más allá, se trata de un documento jurídico que por su esencia debe ser público y que como tal pone en evidencia ante la sociedad en su conjunto, a la autoridad que ha violado derechos fundamentales.

Así, uno de los propósitos esenciales de este Organismo es la formación de convicciones en torno a la protección y promoción de los derechos humanos y, en esa tesitura, las recomendaciones son el más importante instrumento de que puede valerse para ello.

Ahora bien, en cuanto hace a la competencia, este Organismo Estatal considera que de manera general, los organismos de derechos humanos se encuentran impedidos para conocer conflictos "*obrero-patronales*", aun y cuando éstos involucren alguna persona servidora pública. Por otro lado, dentro del sistema jurídico nacional

existe una estructura, organización y jurisdicción laboral especializada, que está facultada para brindar solución a tales situaciones.

Sin embargo, debe distinguirse entre los conflictos de naturaleza laboral, es decir, aquellos en que entran en contradicción, acciones e intereses de patrones y trabajadores, de otros hechos que, como en el caso que nos ocupa, pueden constituir violaciones a los derechos humanos en el ámbito o contexto laboral. Es decir, este ámbito es únicamente descriptivo del espacio en donde ocurren las vulneraciones, y no debería interpretarse que, por ello, se impida ejerza competencia un órgano de derechos humanos para investigar las violaciones denunciadas que ocurren en el lugar de trabajo en agravio de una persona por parte de sus superiores jerárquicos.

En el presente caso, el tema central a resolver consiste en determinar si existieron o no violaciones a diversos derechos humanos en agravio de XXXXX, como resultado de los actos de vulneraciones a una vida libre de violencia y cualquier otra que resultare de una investigación exhaustiva, imparcial y con debida diligencia.

Análisis particular de las conductas descritas en las quejas:

a) El derecho a la salud en el ámbito laboral con motivo de la maternidad:

Los derechos de las mujeres embarazadas, se encuentran protegidos bajo un amplio abanico de instrumentos internacionales y nacionales.

Al respecto, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de la Organización de Estados Americanos, en su artículo VII, menciona que *“toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tiene derecho a protección, cuidados y ayuda especiales”*.

A nivel nacional, la maternidad en las trabajadoras encuentra su protección en el ámbito laboral en la propia Constitución Política a través del artículo 123 apartado A fracciones V y XV, y apartado B fracción XI inciso c). Donde se precisa la prohibición directa de que las mujeres embarazadas realicen trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

Respecto del derecho a la salud de las mujeres en el ámbito laboral, la Convención para Erradicar todas las formas de Discriminación contra las mujeres (CEDAW) en su artículo 11.1 indica que *“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos...”*; mientras que en su artículo 11.2.d, establece el deber de *“prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”*.

Así las cosas, la parte lesa como antecedente refirió haber ingresado a laborar al Poder Judicial en el mes de enero del 2017 dos mil diecisiete, por lo que en el mes de junio de 2018 dos mil dieciocho, comenzó a padecer síntomas como cansancio, vómito, dolores abdominales entre otros, refiriendo que de ello estaba enterado el Jefe de Causa y Gestión del Juzgado de Oralidad en materia Penal de la Tercera Región (en lo sucesivo Jefe de Causa y Gestión), Orlando Gutiérrez Mejía, quien incluso sugirió que dejara el trabajo para que se atendiera; asimismo, señaló que al pasar un mes con tales síntomas, acudió con médicos particulares, quienes le confirmaron que estaba embarazada, y que su condición era delicada pues era susceptible de tener complicaciones, por lo que le recetaron medicamentos para *retener al bebe*.

En este orden de ideas, la quejosa indicó que el Jefe de Causa y Gestión, le ponía *demasiadas* trabas para permitirle asistir al ISSSTE, lo cual dijo ocurrió en dos o tres ocasiones, lo anterior a pesar de que en dicha Institución emitían constancias de asistencia que confirmaban la veracidad de la atención médica que ella requería. Asimismo, agregó que en el mes de julio de 2018 dos mil dieciocho, al llegar a la sala 5 cinco del Juzgado de Oralidad Penal (área donde desempeña su actividad laboral) sintió un malestar, motivo por el que acudió con el licenciado Mario Alberto Prado Hernández, quien se encontraba de encargado en funciones de Jefe de Causa, toda vez que el licenciado Orlando Gutiérrez Mejía no estaba en la sede, manifestándole sus síntomas, por lo que le autorizó retirarse de las instalaciones para acudir al doctor. Sin embargo, -dijo- en las escaleras, se topó con el licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, quien le cuestionó a dónde se dirigía, al explicarle su situación la quejosa indicó que le refirió:

*“...Son las 9:30 el doctor empieza a dar citas a las 11:00 que harás en este tiempo? Yo contesté: La verdad irme a acostar siento que si me muevo me va a bajar. Él me dijo: Yo lo dejo a tu consideración, sin embargo **si te retiras yo daré vista al consejo que abandonaste tu lugar de trabajo...**”*

La quejosa, señaló que ante tal manifestación, decidió no retirarse de su lugar de trabajo y que durante su jornada laboral *se sintió muy mal* a tal grado que comenzó a sangrar, por lo que al salir de las instalaciones del Poder Judicial, acudió al doctor quien le refirió que presentaba **amenaza de aborto** otorgándole diez días de incapacidad; señaló que al noveno día de su incapacidad, acudió al ISSSTE donde le realizaron un aborto, y que para tal efecto, requirió el apoyo de su compañera de trabajo Adriana Zavala Arvizu, entonces encargada de Sala, otorgándole nuevamente incapacidad.

Por último, precisó que el licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, tenía un trato diferente con sus demás compañeras ya que les permitía retirarse y regresar a checar su salida si tenían algún tipo de necesidad (dolor de cabeza, cuestión personal, acudir al banco), por lo que su dolencia radica en el trato diferenciado que obtuvo por parte del servidor público, quien a pesar de conocer su estado de salud que implicaba una amenaza de aborto y contar con un malestar derivado de tal condición, le refirió que en caso de salirse de su área laboral daría vista al Consejo, lo cual consideró intimidatorio, además de asignarla en la Sala 5, lugar que se encuentra en la planta alta del edificio, lo cual implicaba que bajara y subiera escaleras, lo que en su condición, era perjudicial.

Por otro lado, la quejosa presentó documental cuyo contenido, guarda relación con los hechos que expuso al presentar su queja, relativos a su estado de gravidez a saber:

- Nota de venta número XXX de fecha 03 tres de julio de 2018 dos mil dieciocho, a nombre de XXXXX, a efecto de realizar el estudio XXXXX, expedido por la Unidad de Laboratorio del Centro "XXXXX". (foja 8)
- Receta médica con número de serie XXX de fecha 04 cuatro de julio de 2018 dos mil dieciocho, expedido por el médico del ISSSTE a la paciente XXXXX, a quien se le recetó *sulfato ferroso tabletas, ácido fólico*. (Foja 15)
- Constancias de fechas 03 tres y 04 cuatro de julio de 2018 dos mil dieciocho, emitidos por el departamento de relaciones públicas del ISSSTE, en el que refieren que la paciente XXXXX, se presentó al citado centro de salud a los servicios de médico familiar y urgencias, respectivamente. (Foja 10)
- Receta médica suscrita por el médico particular XXXXX, con número de cédula de especialidad XXX, de fecha 24 veinticuatro de julio de 2018 dos mil dieciocho, quien diagnosticó *aborto incompleto de primer trimestre*. (Foja 9)
- Hoja de egreso hospitalario de fecha 26 veintiséis de julio de 2018 dos mil dieciocho, suscrito por el médico adscrito al ISSSTE Calderillo Ruiz Ricardo, en el que asentó como resumen clínico de la paciente durante el internamiento, lo siguiente:
"...ingresa paciente femenino de XXX años con **diagnóstico de muerte embrionaria temprana, se toma USG y se corrobora ya datos de aborto incompleto, por lo que se pasa a legrado uterino instrumental** sin incidentes..." (Foja 16 énfasis añadido)

DE igual forma, se confirma con la copia de incidencia personal JOCE/XXX/2018, de fecha 5 cinco de julio de 2018 dos mil dieciocho suscrito por el licenciado Mario Alberto Prado Hernández, Jefe Inmediato (suplente) de XXXXX, que los superiores jerárquicos de la quejosa, tenían conocimiento desde inicios del mes de julio del año en cita, que la aquí agraviada presentaba un embarazo de alto riesgo, lo anterior en atención de que en este documento, la quejosa justificó y explicó las incidencias de fechas 3 tres a 4 cuatro del mismo mes y año, relativas a que acudió al ISSSTE por presentar malestares físicos, donde le confirmaron que presentaba un embarazo de 8 ocho semanas de alto riesgo, otorgándole tratamiento, pues se lee (foja 17):

*"...El día 2 de junio del 2018 comencé a sentirme mal durante el horario laboral...durante la tarde y noche del mismo día 2 de julio comencé a sentirme peor, por lo que el día martes 3 de julio al no aguantar el dolor, me dirijo al ISSSTE al área de urgencias donde me indicaron que tenía que pasar con el médico familiar, a recibir consulta con el médico familiar me regreso al área de urgencias indicándome que probablemente tendrían que realizarme un legrado ya que le indicaba todos mis malestares y les mostré mis recetas de médicos particulares que había asistido días anteriores, me dirijo a urgencias y me revisaron sin embargo me sacaron sangre y me pidieron que llevara esa muestra al hospital XXXXX a que me realizaran el estudio, ya que ellos no cuentan con el aparato para realizármelos, me entregaron dichos resultados a las 07:30 pm y al día siguiente 04 de julio del 2018 volví al ISSSTE, llevando los resultados de sangre por lo que en ese momento me realizaron un ultrasonido **y me confirmaron un embarazo de 8 semanas de alto riesgo**, por lo que solo me dieron medicamento y me comentaron que no era necesario dejarme internada, ya que ellos no podían hacer nada más, ya que dicen los tres primeros meses son los más delicados y no me pueden dar más tratamiento. Al solicitarle la incapacidad por los dos días que fui a dicha institución, siendo el día 3 y 4 de julio me dicen que no pueden darme incapacidad lo único que ellos pueden darme es una constancia de que estuve ahí, por tal motivo anexo dichos papeles..."*

Así mismo, se consideró que en el citado documento público, la quejosa refirió que el licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, la intimidó con avisarle al Consejo del Poder Judicial si optaba por retirarse de sus labores, a pesar de haberle externado que presentaba malestares físicos, se lee:

"... Explicación de la incidencia: El día 2 de junio del 2018 comencé a sentirme mal durante el horario laboral comentándole a mi jefe, el Licenciado Orlando Gutiérrez Mejía que si me podía retirar, sin embargo me comentó que lo dejaba a mi consideración, así como que si me retiraba daría aviso al consejo, motivo por el que no me retiré de mi lugar de trabajo, aún y cuando me sentía muy mal..."

Al respecto, este Organismo recabó al caso, una serie de testimonios de personal del Juzgado de Oralidad en Materia Penal de la Tercera Región, quienes si bien algunos refirieron no haberse percatado de *las trabas* que el Jefe de Causa y Gestión le ponía a la quejosa para acudiera al médico, también es cierto que, existen testigos que aseguraron haberse percatado que el servidor público señalado como responsable, no otorgó consideración ante las peticiones de la quejosa relacionados con su estado de salud, a pesar de tener conocimiento, además algunos de los testigos confirmaron un trato diferenciado hacia la quejosa, pues

argumentaron que en el Juzgado, se encontraba otra compañera embarazada, a quien incluso se le asignó un lugar cercano al elevador y en planta baja.

Bajo ese tenor, el licenciado Mario Alberto Prado Hernández, confirmó que sin recordar la fecha exacta, se encontraba supliendo al Jefe de Causa y Gestión en el Juzgado de Oralidad Penal, licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, cuando se acercó la quejosa quien le solicitó permiso para acudir a revisión médica, ya que le manifestó que se sentía mal y que *no le había bajado*, y agregó que cuando ocurrió tal situación la agraviada se veía visiblemente mal y demacrada, además que ya tenía referencia que había solicitado varios permisos por su estado de salud, por lo que le autorizó su salida. Así mismo, indicó que poco tiempo después, la inconforme regresó llorando, manifestándole que al ir bajando las escaleras se encontró al licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, quien le negó el permiso que ya le había otorgado para retirarse, pues le dijo que de retirarse daría vista al Consejo del Poder Judicial, percatándose que XXXXX optó por quedarse a trabajar en tales condiciones, al decir:

“...refiero que sin recordar la fecha exacta...yo me encontraba supliendo a mi jefe del licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, quien es el jefe de causa y gestión en el juzgado de oralidad penal, sede Celaya, Guanajuato, y al estar realizando esta suplencia se acercó a mi persona la quejosa XXXXX, a quien pude observar que se encontraba demacrada, puesto que visiblemente era evidente que se sentía mal, y efectivamente me dijo que se sentía muy mal y me solicitó permiso para acudir a revisión médica, a lo cual consiente de que ella días atrás había solicitado varios permisos para acudir a revisión médica, y atendiendo al aspecto anímico que traía, yo le autoricé a ausentarse de sus labores para que acudiera con su médico, recuerdo que ella me comentó que no le había bajado, retirándose de mi lugar de trabajo XXXXX...Ese mismo día aproximadamente poco tiempo después de que XXXXX se retiró de mi lugar de trabajo, regresó llorando y diciéndome que cuando se fue de mi lugar de trabajo, al ir bajando las escaleras se encontró con el licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, con quien conversó sobre su estado de salud y el cual le negó el permiso que yo ya le había otorgado, para retirarse, y que también la habido dicho que si se retiraba le iba a dar vista al consejo del poder judicial del Estado, y dado que XXXXX, no es personal de base del Poder Judicial y temiendo por su trabajo tuvo que optar por quedarse a laborar, interrumpiendo sus planes de acudir a recibir atención médica, comentándome que el referido licenciado Orlando Gutiérrez, le dijo que los doctores no atendían tan temprano y que sí se podía ir, pero que fuera ya más tarde, quiero señalar que aun y cuando yo estaba en funciones, él licenciado Orlando llegó al juzgado, esto se debió a que este último estaba en un receso de un juicio, y por eso coincidió con la visita que me hizo XXXXX.

Así mismo, confirmó que la quejosa le comentó que tras haber acudido al médico se encontraba embarazada con amenaza de aborto, por lo que requería reposar, además que al día siguiente recibió una llamada telefónica por parte de la encargada de Sala del Juzgado, Adriana Zavala Arvizu, quien le informó que había acudido al ISSSTE a efecto de acompañar a XXXXX, ya que le realizarían un legrado, pues dijo:

“...Así mismo quiero mencionar que ese mismo día, pero ya por la tarde recibí una llamada de la quejosa XXXXX, quien me dice que medicamente le habían informado que estaba embarazada y que tenía amenaza de aborto, por lo que necesitaba reposar, a lo que yo le indiqué que no había problema pero que me hiciera llegar su incapacidad. Al día siguiente, recibo una llamada telefónica de parte de Adriana Zavala, quien también labora como Encargada de Sala, y me informa que XXXXX había acudido al ISSSTE y que le habían dicho que debían hacerle un procedimiento quirúrgico consistente en un legrado, pero que para ello era necesario que estuviera presente algún familiar de XXXXX, pero que debido a que no localizaban a sus familiares, XXXXX le pidió que ella acudiera al ISSSTE y se ostentara como su familiar, lo cual así ocurrió, comentándome además que XXXXX había perdido a su producto por lo cual se le habían otorgado una licencia médica, al parecer por diez días aproximadamente. Toda esta información que acabo de narrar yo se la hice del conocimiento vía telefónica al licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, el mismo día que Adriana Zavala me informó de la situación de XXXXX, y esto lo hice porque finalmente él no deja de ser el titular de jefe de causa y gestión...”

De igual forma, la testigo Adriana Zavala Arvizu, quien el día de los hechos fungía como Encargada de Sala del Juzgado de Oralidad Penal de la Tercera Región, aseguró que todo el personal del Juzgado tenía conocimiento del embarazo de la quejosa, incluyendo el licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, incluso algunos detalles de su vida personal, tales como el que sospechaba de un posible embarazo ya que tenía síntomas, además refirió haberse percatado que la inconforme le solicitaba permiso para acudir a las revisiones médicas por lo que aseguró que el Jefe de Causa tenía conocimiento de su embarazo pues dijo:

“...fue en el año 2018 dos mil dieciocho, todo el personal del juzgado de oralidad penal de la sede Celaya, y la suscrita teníamos conocimiento del embarazo de la quejosa XXXXX, ya que ella es muy efusiva y a todo el mundo se lo dijo, e inclusive entre pláticas con las compañeros entre ellas XXXXX, XXXXX, XXXXX de quienes no recuerdo sus apellidos, además de que el licenciado Orlando Gutiérrez, Alicia, de quien ignoro sus apellidos, también lo sabían, porque yo en lo personal llegué a platicar con alguna de las personas antes mencionadas acerca de la vida sentimental de XXXXX y del estatus en el que se encontraba en ese momento en cuanto a su vida personal, ya que todos sabíamos que ella tenía una relación sentimental con un policía procesal...sin poder precisar la fecha exacta pero siendo a mediados del año 2018 dos mil dieciocho, XXXXX nos manifestó que no le bajaba, por lo que así duró aproximadamente dos semanas y ella sospechaba de un posible embarazo porque tenía síntomas de ello, a lo que yo tuve conocimiento que ella acudió en distintas ocasiones con médicos particulares a hacerse estudios, quienes le dijeron que efectivamente estaba embarazada y que era de alto riesgo... tenía conocimiento de su embarazo ya que XXXXX le pedía permiso para acudir a las revisiones médicas de su embarazo...”

A su vez, indicó que en varias ocasiones se encontró a la quejosa llorando en el pasillo y que al cuestionarle qué le ocurría le indicó que el señalado como responsable le había referido que si no podía con el trabajo

renunciara o lo dejara, precisando que se ya se encontraba embarazada; también agregó que a mediados de 2018 dos mil dieciocho, el licenciado Mario Alberto Prado Hernández, se encontraba supliendo al Jefe de Causa y Gestión, se percató que la quejosa lloraba y que al cuestionarle refirió que el licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, no le permitió irse con el médico o a su casa para recostarse, ya que los doctores comenzaban a brindar atención a cierta hora, por lo que dijo, se percató que la quejosa se quedó laborando; además comentó que días después a ese hecho, le solicitó acudiera al ISSSTE pues le tenían que realizar un legrado, ya que no contaba con la presencia de sus familiares, pues dijo:

“...en más de dos ocasiones me encontré a XXXXX llorando en los pasillos del juzgado, y cuando le preguntaba por qué estaba así, ella me decía que el licenciado Orlando le decía que si no podía con el trabajo renunciara o lo dejara, estas dos ocasiones fueron cuando ella se encontraba embarazada...a mediados del 2018 dos mil dieciocho en que el licenciado Orlando Gutiérrez Mejía no se encontraba como jefe de causa y gestión en la sede, siendo suplido en ese entonces por el licenciado Mario Alberto Prado Hernández...me la encontré en el pasillo, y ella estaba llorando, en ese momento estábamos XXXXX y la suscrita, por lo que le preguntamos que por qué lloraba, diciéndonos que el licenciado Orlando no le había autorizado ir a su casa a acostarse o al médico, esto porque pretendía ir con un médico particular, que comienza a dar atención a cierta hora, sin recordar a qué hora y ella quería descansar mientras daba la hora para acudir a consulta médica y ahí quedó. A lo que al día siguiente yo me entero que XXXXX había metido una incapacidad médica expedida por el ISSSTE ya que había tenido una amenaza de aborto, aclarando que para esto XXXXX, ya contaba con más de dos meses de embarazo, y posteriormente, días después sin poder precisar cuántos, recibo una llamada telefónica de parte de la quejosa, quien se encontraba llorando y me pidió que si podía acudir al ISSSTE a firmar porque le iban a realizar un legrado, yo le dije que porque no le llamaba a su mamá, diciéndome ella que no le contestaba el teléfono y que ya tenía rato marcándole, y que en el ISSSTE le decían que como ya había tenido varios día con sangrado, ya había deshecho la mitad del producto, por lo cual era urgente practicarle un legrado, y para ello se necesitaba que un familiar de ella estuviera ahí para firmar la autorización...firmé la autorización para que se le practicara el legrado a la misma, lo cual así ocurrió.”

La citada testigo, también señaló haberle externado al licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, su opinión respecto a haberle impedido a la quejosa acudir al médico, ante lo cual refirió que el servidor público incoado se notó preocupado y nervioso, al decir:

“...Ese mismo día por la tarde el licenciado Orlando se puso en contacto conmigo y me preguntó que qué había pasado con XXXXXX, ya que se encontraba muy preocupado y digo que preocupado, porque así el me lo refirió, a lo cual yo le comenté lo antes narrado, quien me dijo que me pedía de favor que la apoyara, que si algo se le ofrecía, a través de mí se lo solicitara a él, y en esa llamada aproveché y le dije que estuvo muy mal que no la haya dejado salir, que eso era algo muy grave, a lo que él solo me respondió “pues ella se hubiera ido, si se sentía tan mal”, pero yo noté muy nervioso al licenciado Orlando ya que yo le manifesté que la mamá de XXXXX se encontraba muy molesta...”

Por último, indicó que la quejosa se encontraba asignada en las salas que se encuentran en la parte baja del Juzgado y que sin motivo alguno fue asignada a las salas 5 y 6 mismas que se ubican en la parte superior del edificio, pues dijo:

“...Quiero hacer mención que cuando ocurrió esta situación XXXXXX se encontraba asignada a la sala 1, 2, 3 y 4 que se encuentran en la parte baja del juzgado de oralidad del poder judicial en Celaya, Guanajuato, por lo que sin motivo alguno un día aparece en el rol que nos mandan a diario de la forma de laborar, que ella estaría asignada a las salas externas, siendo las salas 5 y 6 las cuales se encuentran en la parte alta de la sede ya mencionada, y debido a que para llegar o salir de estas áreas hay que subir y bajar muchas escaleras...y considerando el diagnóstico de embarazo de alto riesgo fue por lo que tanto la suscrita como varias de mis compañeras le referimos a la quejosa XXXXX, que debería de hablar con el licenciado Orlando Gutiérrez, Jefe de Causa y Gestión para que la asignara a la salas de la planta baja, esto tomando en consideración su embarazo...”

En tanto, la quejosa XXXXXX, aseguró que el licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, tenía un trato diferenciado hacia la quejosa, pues aseguró que en el mes de junio de 2018 dos mil dieciocho, además de la quejosa, otra compañera se encontraba embarazada, a quien se le brindaba todas las facilidades para acudir a las citas médicas, además de colocarla en lugares donde no se le complicara desplazarse, situación que –aseguró– no ocurría con la aquí doliente, a pesar de que todo el personal del Juzgado de Oralidad Penal tenía conocimiento de que presentaba un embarazo de alto riesgo, pues dijo:

“...en el mes de junio del año 2018, dos mil dieciocho, aproximadamente, en que XXXXX estaba embarazada, y lo recuerdo porque para esas fechas también estaba embarazada otra compañera de nombre XXXXX, quien es auxiliar de causa, y pude observar que el trato de parte del licenciado Orlando Gutiérrez hacia Mariana Ruiz, era muy diferente al que le daban a XXXXX, ya que a XXXXX, la apoyaban en bajar los autos, así como también le daban todas las facilidades para poder acudir a sus citas médicas, mientras que a XXXXXX, la tenían de un lado a otro, incluso a XXXXX, la tenían en un lugar en donde no había elevador, y tenía que subir y bajar las escaleras, lo cual, no ocurría con XXXXX, ya que donde ella estaba había elevador, pero le apoyaban en hacer sus funciones para que no tuviera que estarse desplazando, a pesar de que el embarazo de XXXXX, era de alto riesgo, y lo cual era del conocimiento de todo el personal del Juzgado de Oralidad Penal...”

De igual forma, XXXXXX, señaló que a la parte lesa la ubicaron en las Salas 5 y 6 para realizar sus labores, a pesar de que tales lugares se encontraban en la planta alta, situación que le generaba complicaciones cuando se encontraba embarazada; así también, precisó que ese trato era únicamente para XXXXX, ya que otra de sus

compañeras que también estaba embarazada al mismo tiempo que la inconforme, le asignaron un lugar donde sí había elevador además que le ayudaban para que no se desplazara, pues dijo:

“...sé que existe ciertos favoritismos de parte del licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, así como de la licenciada Erika Capitán Pichardo, hacia diversas personas, que son la mayoría del personal que labora en el mismo, ya que no son equitativos en la cantidad de trabajo que asignan a cada persona, incluso tienden mucho a evidenciar los errores que cometemos, y esto con el afán de perjudicarnos laboralmente. Además recuerdo que a XXXXX la tenían asignada a las salas 1,2,3 y 4, las cuales se encuentran en la planta baja, y posteriormente la cambiaron a las Salas 5 y 6, mismas que se ubican en la planta alta y para llegar hay que subir unas escaleras que están muy feas ya que no existe elevador, y eso le generaba complicaciones porque fue cuando estaba embarazada, siendo esto en el mes de junio del año 2018, dos mil dieciocho, mientras que a una compañera de nombre XXXXX, quien se desempeña como oficial de causa, y para esas fechas, también se encontraba embarazada, pero a ella sí la tenían en un área en donde había elevador, y no la molestaban para que no tuviera que andar de un lado a otro, incluso le ayudaban a realizar sus funciones asignando a otras personas, y por eso sé y me consta que no había una equidad en el trato que se daba a XXXXX, con el que recibía XXXXXX...”

Del mismo modo, XXXXXX, refirió haberse enterado que la quejosa le habían practicado un legrado, cuando se encontraba asignada a las salas que se ubican en la parte superior del edificio (5 y 6) las cuales eran asignadas por el titular de Causa y Gestión y sus suplentes, pues dijo:

“...tuve conocimiento por parte de Adriana Zavala, quien es Encargada de Sala, de que XXXXX, había sido internada en la clínica del ISSSTE aquí en Celaya, Guanajuato, y que le habían practicado un legrado...recuerdo que cuando ocurrió esta situación, XXXXX estaba asignada como auxiliar de sala en la sala 5 cinco o 6 seis, no recuerdo bien cuál de las dos, ya que estas están juntas y se ubican en la parte alta del edificio, aunque constantemente somos rotados de lugar de trabajo, esto en base a la funcionalidad de las necesidades del Juzgado de Oralidad Penal, lo cual es determinado por el titular de la Unidad de Causa y Gestión, que en este caso lo ha sido el licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, o bien quien lo esté supliendo...”

Por su parte, la testigo XXXXX, indicó que si bien, no se ha percatado que el trato haya sido diferente para la quejosa por parte del licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, también es cierto que refirió que en el mes de julio se encontraba asignada a las Salas externas del Poder Judicial, esto es en la parte de arriba del edificio y que notoriamente se le veía que no se encontraba bien de salud y posteriormente la quejosa externó que presentaba un embarazo de alto riesgo, al decir:

“...entre los meses de junio y julio del año 2018, dos mil dieciocho, en que yo me encontraba asignada a las Salas externas, que son las que se encuentran en la parte superior de las instalaciones del Poder Judicial ubicadas en la calle Nochebuena de la colonia Las Flores, en Celaya, Guanajuato, a donde también se encontraba asignada la ahora quejosa XXXXX...observé que se sentía mal de salud...me atrevía decirle que fuera a revisarse al ISSSTE, pero ella decía que no que por que tenía que trabajar, incluso yo fui insistente por que la veía mal y estoy consciente de que por nuestro lugar de trabajo uno tiene que subir y bajar muchas veces, lo cual supuse que no le hacía bien a su estado de salud, además de que posteriormente me comentó que ya le habían informado que lo que tenía era un embarazo de alto riesgo, y fue por ello que yo le sugerir que fuera al ISSSTE para que checara si le podían dar una incapacidad, por el trabajo que teníamos que realizar, implicaba un esfuerzo grande, además de que el trabajo es muy exigente pues en el Poder Judicial la operatividad es constante...Así mismo quiero mencionar que en ningún momento me he percatado de que XXXXX, haya sido objeto de algún tipo de maltrato por parte del licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, o de algún otro superior que se encuentre adscrito a las Salas de Oralidad Penal del municipio de Celaya, Guanajuato, pues considero que el trato ha sido igual para todos...”

Cabe resaltar que la testigo XXXXX, presentó ante esta Procuraduría las impresiones de correo electrónico remitidos por el Jefe de Causa y Gestión, licenciado Orlando Gutiérrez Mejía y los encargados de sala Mario Alberto Prado Hernández, María Brenda Bueno Galván y Érika Capitán, al personal adscrito al Juzgado de Oralidad en materia Penal de Celaya, Guanajuato, titulados *forma de trabajar*, refiriéndose a diversas fechas comprendidas desde el día 31 treinta y uno de mayo al de 2018 dos mil dieciocho al 17 diecisiete de julio de 2018 dos mil dieciocho, cuyo contenido advierte el lugar que le fue asignado a la quejosa XXXXXX en esas fecha (foja 111 a 198) para realizar sus labores; documentales que, para una mejor comprensión, se describe en la siguiente tabla:

JEFE INMEDIATO QUE ASIGNÓ	FECHA DE NOTIFICACIÓN POR CORREO ELECTRÓNICO	SALA ASIGNADA	FECHA ESTABLECIDA PARA REALIZAR FUNCIONES EN DICHA SALA
Orlando Gutiérrez	30 mayo	5	31 mayo
Orlando Gutiérrez	31 mayo	5	1 junio
Mario Alberto Prado	1 junio	5	4 junio
Orlando Gutiérrez	4 junio	5	5 junio
Orlando Gutiérrez	5 junio	5	6 junio
Orlando Gutiérrez	6 junio	5	7 junio
Mario Alberto Prado	7 junio	“comodín”	8 junio
Orlando Gutiérrez	11 junio	4	12 junio
Orlando Gutiérrez	12 junio	4	13 junio
Orlando Gutiérrez	13 junio	5	14 junio
Orlando Gutiérrez	14 junio	5	15 junio

Orlando Gutiérrez	15 junio	5	18 junio
Mario Alberto Prado	18 junio	5	19 junio
Mario Alberto Prado	19 junio	5	20 junio
Mario Alberto Prado	20 junio	5	21 junio
María Brenda Bueno	21 junio	5	22 junio
Orlando Gutiérrez	22 junio	5	25 junio
Orlando Gutiérrez	25 junio	4	26 junio
Orlando Gutiérrez	27 junio	5	28 junio
Orlando Gutiérrez	28 junio	5	29 junio
Orlando Gutiérrez	29 junio	4	2 julio
Orlando Gutiérrez	01 julio	5	2 julio
Orlando Gutiérrez	02 julio	5	3 julio
Mario Alberto Prado	04 julio	“incapacidad”	
Mario Alberto Prado	05 julio	no se asignó	06 julio
Orlando Gutiérrez	09 julio	6	10 julio
Orlando Gutiérrez	10 julio	6	11 julio
Orlando Gutiérrez	11 julio	6	12 julio
Orlando Gutiérrez	12 julio	5	13 julio
Orlando Gutiérrez	13 julio	5	13 julio
Érika Capitán	16 julio	No se asignó	17 julio
Érika Capitán	17 julio	No se asignó	18 julio

(Énfasis añadido)

Luego entonces, se acredita que el Jefe de Gestión y Causa, licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, no consideró el contenido de la hoja de incidencia de personal de gestión de capital humano del Poder Judicial JOCEL/XXX/2018, de fecha 5 cinco de julio de 2018 dos mil dieciocho, en el que XXXXX, señaló a sus superiores que presentaba un embarazo de 8 semanas de alto riesgo (foja 17), pues de la tabla previamente descrita, se advierte que si bien, desde el mes de mayo de 2018 dos mil dieciocho, la doliente se encontraba asignada mayormente a las salas 5 y 6, también es cierto, que posterior a su incapacidad y al día que presentó la citada hoja de incidencia, le fueron asignadas las mismas salas, lo cual le implicaba subir y bajar escaleras, situación que era complicada para la parte lesa por su estado de gravidez e implicaba una forma de minimizar su condición y síntomas sin que el señalado como responsable diera valor a las condiciones delicadas en las que la inconforme se encontraba exponiéndola a graves afectaciones, situación que además fue apreciada por los testigos Adriana Zavala Arvizu, XXXXX, María Dolores Caudillo González.

Por lo que resulta evidente que la autoridad inobservó lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, que dispone:

Artículo 60.- Las mujeres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. Durante el periodo de embarazo, a no realizar trabajos que exijan esfuerzos que signifiquen un peligro para su salud o la del producto de la gestación...”

Por otro lado, cabe resaltar que a pesar que la quejosa expresamente no mencionó que el licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, le haya negado acudir a recibir atención médica, es importante considerar que aseveró haberla persuadido para no acudir al referirle que daría vista al Consejo del Poder Judicial del Estado. Al respecto, se confirma que la decisión de la quejosa de quedarse a laborar a pesar de que se sentía mal por los signos del embarazo de alto riesgo, se encuentra afectada en la voluntad y por un comentario que evidentemente la intimidó, aunado a que se debe tener en cuenta, que las relaciones jurídicas entre la agraviada y el señalado como responsable, se establecen bajo una relación de poder de supra subordinación, ante lo cual la decisión de la quejosa de quedarse en su lugar de trabajo fue viciada.

Ahora bien, no se desdeña que la autoridad señalada como responsable, al rendir su informe, indicó que la quejosa se conducía con falsedad al referir que XXXXX solicitó a la licenciada Adriana Zavala Arvizu (encargada de sala) que la acompañara al ISSSTE, ante lo cual presentó como prueba una impresión de un mensaje de texto en el cual, a decir de la autoridad, la aquí doliente le indicó que tras acudir a consulta no se encontraba embarazada; al respecto, es dable referir que tal circunstancia, como quedó acreditado en supra líneas, fue desvirtuada por el testimonio de Adriana Zavala Arvizu, además que el mensaje presentado por el Jefe de Gestión y Causa, advierte que le fue remitido en fecha 4 cuatro de junio de 2018 dos mil dieciocho, es decir, un mes después que la quejosa solicitó el apoyo de la citada licenciada.

Aunado a lo anterior, es dable destacar que el Jefe de Gestión y Causa, ni negó ni afirmó los hechos relativos a haberla persuadido de que no acudiera a recibir atención médica, pues se remitió en referir lo siguiente:

“...se hace especial énfasis en que, de acuerdo al estado de salud de la persona, y de acuerdo como se sienta, se les indica que tomen la decisión de retirarse y de acudir al médico, con la situación de que envía posteriormente la receta médica, tratándose de un médico particular o constancia del ISSSTE al Consejo del Poder Judicial para acreditar que fueron a recibir atención médica, situación que acontece para todo el personal...”

De tal forma, de la apreciación y análisis de los hechos anteriormente señalados, esta Procuraduría considera que existen indicios suficientes para comprobar que el Jefe de Gestión y Causa del Juzgado de Oralidad Penal de la Tercera Región en el Estado, licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, violentó el derecho de XXXXX, a una

vida libre de violencia, durante su embarazo, tras obstaculizar su derecho de acudir a recibir atención médica adecuada al padecer los síntomas de alerta que presentó durante el embarazo.

Así mismo, se confirmó que de los hechos vertidos, se aprecia que XXXXX, fue obligada realizar sus labores en lugares que afectaban su condición de alto riesgo e incompatibles con su estado de gravidez, además de que no se realizaron adecuaciones o modificaciones en sus labores con el fin de asegurar su cuidado, aun teniendo conocimiento de que su embarazo había sido diagnosticado de alto riesgo.

Consiguientemente, se tiene por probada la Violación al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el entorno laboral, dolido por XXXXX, en contra del Jefe de Gestión y Causa del Juzgado de Oralidad Penal de la Tercera Región, licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, lo que determina el actual juicio de reproche.

b) Acoso laboral

Un requisito lógico previo del pronunciamiento sobre la existencia o no del acoso laboral, es precisar el concepto de tal conducta.

Para los efectos de esta resolución entenderemos por acoso laboral lo que han dicho algunos estudiosos, así como lo que se establece en diversos ordenamientos jurídicos tanto nacionales como internacionales, algunos de ellos si bien no son obligatorios en el caso de Guanajuato, son útiles para establecer el marco conceptual acerca del hostigamiento laboral.

En el artículo «El acoso laboral y la seguridad social México-España», Gabriela Bermúdez y Zoraida García Carreño, citan la definición de acoso laboral que propuso el psicólogo y psiquiatra Heinz Leymann, uno de los más distinguidos estudiosos de este fenómeno sociológico, al señalar que es:

«El encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.»¹

Por su parte, Gustavo Fondevila, define el hostigamiento o acoso laboral como:

«Un comportamiento (proceso) negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el/la afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continuada —de modo directo o indirecto— por parte de una o más personas. Alude a la violencia psíquica y, con regularidad, el objetivo es anular totalmente a su víctima [...] para conseguir a mediano o largo plazo que abandone el trabajo (empresa u organización en general), recortando para ello su capacidad de comunicación y de interacción con los compañeros y compañeras, rebajando tanto sus responsabilidades como su participación en la vida laboral y social de la organización.»²

En un Acuerdo emitido por la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de octubre de 2013 dos mil trece, denominado «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», se define 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.»

El artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, dispone que:

« Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.- Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.- El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.- Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.- La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus

¹ Véase BERMÚDEZ, Gabriela y GARCÍA Carreño, Zoraida, «El acoso laboral y la seguridad social México-España», [en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012, [citado 25/11/2013], *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, páginas 303-328, formato pdf, disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3142/15.pdf>, pág. 305.

² FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», [en línea], México, Instituto de Investigaciones Sociales, 2008, [citado 25/11/2013], *Revista Mexicana de Sociología* 70, núm. 2 (abril-junio, 2008), páginas 305-329, formato pdf, disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rms/article/view/6124>, págs. 305-306.

derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.»

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 mal trato de palabra o de obra.»

Por otra parte, nos parece razonable la afirmación de Gustavo Fondevila, de que:

«No todos los patrones de conducta repetidos, ni las acciones negativas, ni el abuso de relaciones asimétricas, ni la existencia de víctimas son mobbing; pero dichas características deben aparecer para que se pueda describir el fenómeno como tal. Agresiones, tensiones entre colegas, conflictos jerárquicos, y otros, pueden ser habituales en la relación laboral mas no necesariamente considerados como acoso u hostigamiento laboral.»³

También es necesario tener en cuenta que, como se explica en el artículo de Fondevila, existen elementos fuertemente subjetivos, estrechamente relacionados con la posición social de los afectados, que influyen en la percepción de las conductas y comportamientos incluidos en las anteriores definiciones del acoso laboral⁴.

Esa subjetividad puede dar lugar tanto a minimizar como a maximizar las conductas y comportamientos, tergiversando, en cualquiera de los dos supuestos, los hechos, en detrimento de la objetividad. Por consiguiente, es ineludible superar las distorsiones provocadas por la subjetividad, a fin de alcanzar un alto grado de objetividad que dé a la argumentación la solidez necesaria para resistir cualquier objeción. Aunque en muchos casos no es posible afirmar que se conoce la verdad material de los hechos, sí es necesario, en todos los asuntos, que los razonamientos que se esgriman superen la subjetividad de las apreciaciones personales, hasta un nivel aceptable para soportar el enjuiciamiento de cualquier persona que, con información suficiente, objete las consideraciones fundamentales de la resolución de que se trate.

Para tal fin, es necesario reflexionar sobre algunos supuestos concretos en los que la teoría, las normas jurídicas —en este caso, el Acuerdo aplicable en la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno Federal, así como el artículo 2° y la fracción VI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que arriba hemos transcrito— y/o el sentido común indican que existe acoso laboral, tratando de descubrir algunos rasgos comunes a ellos y, de esa manera, intentar percibir las notas esenciales (intención, resultado, etcétera) de las conductas y comportamientos que se consideran acoso laboral, pues esa estrategia nos permitirá percibir esos elementos esenciales en otros supuestos (que no es posible limitar en una lista única), y también nos facilitará discernir, por exclusión, analogía y/o contraste, si estamos ante conductas y comportamientos que no reúnen los elementos característicos del acoso laboral.

En este contexto, las investigadoras Gabriela Bermúdez y Zoraida García Carreño proponen como ejemplos de acoso laboral las conductas siguientes: *«1. Prohibición de platicar con los compañeros; 2. Ignorancia para responder a preguntas verbales o escritas; 3. Dirigirse de modo hostil y grosero; 4. Realizar comentarios hostiles y groseros; 5. Hacer comentarios maliciosos respecto de otro compañero o superior; 6. Ridiculizar el aspecto físico de una persona; 7. Denigrar a determinada persona frente a otra; 8. Controlar y vigilar todo actuar del personal; 9. Abrir correspondencia ajena; 10. Proporcionar información errónea; 11. Manipulación en el trabajo con objeto de dañar.»⁵*

Gustavo Fondevila, no ofrece una serie de conductas que pudieran constituir hostigamiento laboral, pues su investigación se constriñe a la que él considera *«la forma cultural más extendida y reconocida del acoso laboral en instituciones públicas de México»⁶*: el llamado congelamiento.

Sin embargo, para dicho autor, existen *«criterios generales para identificarlo frente a otro tipo de agresiones»*: *«un patrón de conducta: no se trata de una conducta aislada sino más bien repetida con sistematicidad; una acción negativa: se refiere a las acciones agresivas y destructivas, verbales o no; unas relaciones de poder desiguales: las partes siempre se encuentran en relaciones jerárquicas asimétricas; una víctima: este tipo de acoso siempre produce víctimas.»⁷*

La Ley 1010 colombiana del año 2006, que es la primera en su tipo que se expide en Latinoamérica (2006), y cuyo objeto es (artículo 1°) *«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 [...]»*, define el acoso laboral como (artículo 2°) *«toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un*

³ FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», citado, págs. 309-310.

⁴ Véase FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», citado, págs. 319-320.

⁵ BERMÚDEZ, Gabriela y GARCÍA Carreño, Zoraida, «El acoso laboral y la seguridad social México-España», citado, pág. 309.

⁶ FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», citado, pág. 310.

⁷ FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», citado, pág. 309.

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.»

A modo ilustrativo, la ley colombiana, además de establecer las seis modalidades de acoso laboral que transcribimos arriba, en el artículo 7° enuncia algunas conductas específicas de hostigamiento laboral, y en el artículo 8° refiere otras que no lo constituyen. Tratándose de las primeras, es necesario que además se satisfagan dos requisitos lógicos presentes en las definiciones doctrinales: la reiteración y la publicidad de las conductas.

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 en otros casos (no previstos en los que arriba transcribimos) si existe o no acoso laboral. Los dos criterios son «las circunstancias del caso» y «la gravedad de las conductas». También se previó 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.

Como dijimos, el artículo 8° señala algunas conductas que no constituyen acoso laboral. Dice literalmente la ley que:

- «No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:*
- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;*
 - b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;*
 - c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;*
 - d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;*
 - e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;*
 - f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;*
 - g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;*
 - h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código;*
 - i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;*
 - j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos. Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.»*

Consecuentemente, estos supuestos de inexistencia de acoso laboral sirven para comprender que éste no debe ser confundido con las exigencias laborales que pueden y deben dirigir a sus colaboradores las personas que ejercen funciones de dirección.

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.

Este es el marco conceptual del hostigamiento laboral a la luz del cual analizaremos las conductas señaladas en vía de queja.

En efecto, la parte doliente señaló que ha recibido un trato diferenciado por parte del Jefe de Causa y Gestión, Orlando Gutiérrez Mejía, al evidenciarla cuando comete un error, situación que no ocurría con sus demás compañeros, además que al solicitarle un permiso económico le refirió que sería sin goce de sueldo, así mismo, contó que en el mes de diciembre de 2018 dos mil dieciocho, recibió un bono muy bajo y que al cuestionarle el motivo al licenciado Orlando, éste le indicó que tenía muchas quejas de parte de los encargados de sala sobre su desempeño, por lo que optó por cuestionar a los mismos quienes le refirieron que era un buen elemento, ante lo cual la quejosa supone que fue una decisión unilateral por parte del citado servidor público.

De igual forma, la quejosa advirtió haber recibido un trato diferenciado por parte de la encargada de sala del Juzgado de Oralidad Penal de la Tercera Región, Érika Capitán Pichardo, a partir de enero de 2019 dos mil diecinueve, pues le ha solicitado que trate de comer en su lugar, que evitara hablarle a su compañera Adriana Zavala. Agregó que en una ocasión, la regañó por levantarse a pegar las listas de notificación, actividad que es parte de su función, así también, indicó que en el mes de febrero de 2019 dos mil diecinueve solicitó un día económico, ante lo cual la encargada de sala le refirió que no firmaría el permiso.

- **Imputación al Jefe de Gestión y Causa.**

1.- La parte lesa indicó que el Jefe de Gestión y Causa, Orlando Gutiérrez Mejía, la evidencia cuando comete un error, situación que no ocurre con los demás compañeros.

Por su parte, el Jefe de Gestión y Causa negó el hecho, pues indicó que a la quejosa se le dan indicaciones sobre la forma de trabajar y que en caso de que haya un error las observaciones las realiza en privado para que se corrija, situación, dijo, realiza con todo el personal del Juzgado, al citar:

“...lo niego en atención a que el trato con XXXXX ha sido en términos laborales, en el sentido de que se le dan indicaciones sobre la forma de trabajar y se le hacen observaciones en privado si existe algún error para que se corrija como se hace con el resto del personal...”

En abono a la actitud desplegada por parte del Jefe de Gestión y Causa hacia la quejosa, se cuenta con el testimonio de Mario Alberto Prado Hernández, quien aludió haberse percatado que por influencias de la encargada de sala, Érika Capitán Pichardo, el señalado como responsable le brinda un trato diferente a la inconforme como exhibirla ante todo el personal si comete errores, pues manifestó:

“... si me he percatado de que la licenciada Erika Capitán Pichardo, quien es encargada de Sala del Juzgado de Oralidad Penal sede Celaya, Guanajuato, influye mucho en el licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, ya que ella le hace la mayor parte de su trabajo, y ha tenido la osadía de hablar negativamente de XXXXX, con el referido licenciado Gutiérrez Mejía, quien al tenerle mucha confianza se cree todo lo que le ha comentado y eso propicia que le brinde un trato diferente a la inconforme, además de que cuando XXXXX comete algún error en sus funciones no solo la exhiben ante todo el personal, sino que también maximizan ese error...”

Así mismo, XXXXX, fue conteste al referir que el señalado como responsable tiende a exhibir los errores de la quejosa y a cierto número personal, al decir:

“...sé que existe ciertos favoritismos de parte del licenciado Orlando Gutiérrez Mejía...hacia diversas personas, que son la mayoría del personal que labora en el mismo...tienden mucho a evidenciar los errores que cometemos, y esto con el afán de perjudicarnos laboralmente...nos evidencian haciendo comentarios sobre los errores que cometemos...”

Se tiene entonces que los testimonios de Mario Alberto Prado Hernández y María Dolores Caudillo González, confirman la conducta desplegada por Orlando Gutiérrez Mejía, con exhibir los errores cometidos por la quejosa, avalando el trato diferenciado en contra de XXXXX. De tal forma, se presume válidamente la existencia de los hechos dolidos por la quejosa.

2.- La parte lesa refirió que el Jefe de Gestión y Causa, Orlando Gutiérrez Mejía, tras solicitarle un permiso económico éste le refirió que sería sin goce de sueldo, a literalidad indicó:

“...pedía un día económico y el Licenciado Orlando me decía que sí me lo firmaba pero sin goce de sueldo, siendo la única que le decía esto...”

Sobre este punto, el Jefe de Gestión y Causa, ni negó ni afirmó los hechos, pues indicó que la quejosa no precisó el día económico que pretendía solicitar, agregó que el permiso económico está supeditado a las cargas de trabajo, por lo que debe solicitarse con oportunidad, pues se evita que varias personas en un mismo día gocen del día permitido por las operaciones que se susciten en el Juzgado, además que dicho permiso se puede pedir directamente al Consejo del Poder Judicial sin el visto bueno del Jefe inmediato.

Ante tal argumento, cabe señalar que en las Condiciones Generales de Trabajo del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, dispone los requisitos solicitar el permiso económico, pues en su artículo 59 cincuenta y nueve estipula:

“Se entenderá por permiso económico aquél que se conceda a la persona solicitante con goce de sueldo. Estos permisos económicos podrán concederse para:

I. Atender asuntos particulares que así lo requieran, y previa justificación, lo cual deberá solicitar a “El Consejo” con quince días de anticipación, salvo casos de comprobada urgencia. Estos podrán ser hasta por tres días en un año de labores.

II.- Cuando falleciere su cónyuge o la persona con quien haya hecho vida conyugal o bien sus progenitores, hijos (as) o hermanos (as) por tres días hábiles, pudiendo prorrogar este permiso a criterio de “El Consejo” en razón de la distancia entre el lugar del fallecimiento y del centro de trabajo.

III.- Cuando se soliciten permisos extraordinarios para atender a sus hijos o hijas enfermos, con la debida constancia médica oficial de la institución que determine “El Consejo”.

No podrá otorgarse permiso que coincida, antes o después de un periodo vacacional, o de una licencia sin goce de sueldo, salvo casos especiales, a juicio de “El Consejo”.

Luego, la situación esgrimida en el actual punto de queja, no logró ser abonado con elemento de prueba alguno, esto es, no se confirmó que el Jefe de Causa y Gestión, le haya referido a la quejosa que le firmaría el permiso económico sin goce de sueldo a diferencia de otros compañeros, pues no obra en el sumario indicio que confirme la acción desplegada por el servidor público, aunado a que la quejosa no precisó circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos, sumado a que en el citado ordenamiento no faculta al servidor público para determinar que el permiso se otorgue o no con goce de sueldo, pues tácitamente se aprecia que los permisos se confieren con goce del mismo.

Ergo, este organismo no emite pronunciamiento al respecto.

3.- La quejosa refirió que en el mes de diciembre de 2018 dos mil dieciocho, recibió un bono de productividad muy bajo, pues el Jefe de Gestión y Causa, le indicó tal circunstancia se debía a que tenía muchas quejas por parte de los encargados de sala, sin embargo, dijo que al cuestionar a los mismos, todos le manifestaron que *era un buen elemento* y que no tenían quejas respecto a su desempeño.

Al respecto, el Jefe de Gestión y Causa, Orlando Gutiérrez Mejía, aceptó haberse entrevistado con la quejosa para hacerle ver los motivos de la evaluación, además de que la quejosa tuviera un buen desempeño.

Por su parte, el encargado de Sala, Mario Alberto Prado Hernández, indicó que comúnmente para calificar al personal, el Jefe de Causa y Gestión, solicita de manera personal e individualizada opinión a los encargados de sala, así también, confirmó que tras ser cuestionado por la quejosa respecto a su desempeño laboral, éste le refirió que no la había calificado negativamente, pues dijo:

“...toma en consideración las opiniones de los encargados de Sala, pero yo no sé qué opiniones hayan emitido los demás encargados, ya que éstas opiniones son solicitadas por el licenciado Gutiérrez, de manera personal e individualizada; también quiero comentar, que tuve conocimiento de que a la ahora quejosa no se le dio el bono de productividad, ya que no había obtenido la calificación necesaria para obtenerlo, y precisamente por eso es que XXXXX se acercó a mi persona para preguntarme si en algún momento la había calificado de manera negativa con el Licenciado Orlando Gutiérrez, a lo que yo le informé que no...”

Así mismo, el citado testigo informó:

“...el licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, Jefe de Causa y Gestión, me ha solicitado de manera individualizada opinión sobre el desempeño de la quejosa XXXXX, como parte de las evaluaciones que deben llevarse a cabo a todo el personal que integra el Poder Judicial, y en ningún momento la calificué de manera negativa...para la toma de decisión respecto de las calificaciones del personal, en cuanto a su desempeño, el licenciado Orlando Gutiérrez, toma en consideración las opiniones de los encargados de Sala, pero yo no sé qué opiniones hayan emitido los demás encargados...son solicitadas ...de manera personal e individualizada...”

Tal situación fue confirmada por la encargada de sala, María Brenda Bueno Galván, al decir:

“...el licenciado Orlando Gutiérrez para evaluar al personal debe de tomar en cuenta los comentarios y opiniones de los encargados de sala a la que haya estado asignada, desconociendo a cuáles haya estado asignada XXXXX, así como también les piden opiniones a los encargados que suplen...”

Por su parte, Patricia Flores Rosales, al rendir su testimonio ante este organismo, señaló que el Jefe de Causa y Gestión, Orlando Gutiérrez Mejía, le cuestionó respecto al desempeño laboral de la quejosa, ante lo cual le refirió que la notaba distraída, además que dejaba sola su condición de trabajo y que constantemente salía a hablar con su teléfono celular, y agregó que la quejosa en ningún momento se acercó para cuestionarle, pues dijo:

“...es evaluada por el licenciado Orlando Gutiérrez Mejía, quien ostenta el cargo de Jefe de Causa y Gestión, quien derivado de mis funciones y por el poco tiempo que tuve como subordinada a la ahora quejosa me preguntó que cómo vi el trabajo que desempeñó la referida, a lo cual yo le manifesté que XXXXX me parecía una persona distraída y en ocasiones dejaba solo su lugar de trabajo, pero sí, constantemente salía hablar con su teléfono celular...”

Al respecto, entonces ningún elemento de prueba logró soportar la imputación de la inconforme, respecto a que el señalado como responsable tomó una decisión unilateral para otorgarle una mala calificación para que no recibiera completo el bono de productividad, ya que se confirmó con la declaración de los encargados de sala Mario Alberto Prado Hernández y María Brenda Bueno Galván, que el Jefe de Gestión y Causa, considera la opinión de todos los encargados para determinar la calificación, además que la encargada de Sala Patricia Flores Rosales refirió que al ser cuestionada por el licenciado Orlando Gutiérrez Jiménez, le mencionó que la inconforme realizaba acciones que afectaban su desempeño laboral, por lo que no es posible colegir que las observaciones realizadas por el servidor público, reflejados en el bono de productividad de la quejosa hayan implicado un trato diferenciado en su agravio.

En consecuencia, sobre este punto de queja no cabe pronunciamiento, ante la falta de evidencia de la imputación, consistente en que el señalado como responsable haya determinado una calificación regular que implicó que la quejosa recibiera un bono de productividad bajo, a pesar de que los encargados de sala le externaron que no tenían quejas en su contra.

- **Imputación a la Encargada de Sala.**

Así mismo, la quejosa advirtió haber recibido un trato diferenciado por parte de la encargada de sala del Juzgado de Oralidad Penal de la Tercera Región, Érika Capitán Pichardo, a partir de enero de 2019 dos mil diecinueve, pues le ha solicitado que trate de comer en su lugar, que evitara hablarle a su compañera Adriana Zavala, también agregó que en una ocasión, la regañó por levantarse a pegar las listas de notificación, actividad que es parte de su función, así también, indicó que en el mes de febrero de 2019 dos mil diecinueve solicitó un día económico, ante lo cual la encargada de sala le refirió que no firmaría el permiso.

Ante tales dolencias, Encargada de Sala, Érika Capitán Pichardo, negó el trato diferenciado atribuido por la quejosa, pues realizó las siguientes precisiones:

- Confirmó que tras realizar la suplencia como Jefa de Causa y Gestión del Juzgado de Oralidad Penal sede Celaya del 16 dieciséis al 28 veintiocho de febrero de 2019 dos mil diecinueve, realizó movimientos respecto algunos auxiliares como era el caso de la quejosa, asignándola al área de notificaciones y así reforzar dicha área.
- Indicó que en una ocasión la quejosa se retiró a desayunar al área de las salas externas sin dar aviso a la licenciada Brenda María Bueno o al licenciado Roberto Iván Reyna, ante lo cual le solicitó que cuando se moviera de área le informara, ya que se generan notificaciones de audiencias con carácter urgente las cuales requieren que se realicen inmediatamente, además que procurara comer en el área destinada para el desayuno, lugar que se encuentra en el mismo piso. Así mismo, refirió que tales indicaciones tienen conocimiento todos los auxiliares y no sólo la inconforme.
- Negó haberle ordenado que dejara de tener contacto con la encargada de sala, Adriana Arvizu, toda vez que tal acción impediría el desarrollo de las labores del Juzgado.
- Refirió que vía WhatsApp le refirió a la quejosa que no le molestaba que fuera a comer, sólo que le solicitaba diera aviso a ella o a la licenciada Brenda que es encargada de causa, dónde estaría, además que no tenía interés alguno a quién le hablara, pues su interés radicaba en que realizara bien su trabajo.
- Refirió haberle realizado un llamamiento de manera verbal, ya que de nueva cuenta le solicitó que indicara dónde estaría, pues no avisó a la encargada de causa ni a ella, refiriendo que en ese momento tuvo que agendar una audiencia de carácter urgente, ante lo cual preguntó por ella sin que nadie le diera razón, hasta que le cuestionó a XXXXX quien le señaló que la inconforme realizó actividades que no le fueron asignadas y no eran parte de sus funciones.
- Admitió haberse negado a firmar un permiso económico para el día 26 veintiséis de febrero de 2019 dos mil diecinueve, pues indicó que tal solicitud debía realizarla con 15 quince días de anticipación salvo casos comprobadas de urgencia, lo cual dijo, no ocurrió, pues la quejosa hizo tal requerimiento el 22 veintidós del mes y año en cita sin precisarle el motivo de su petición ni referirle que fuera urgente, además que le indicó que si lo quería tomar por su cuenta lo hiciera, reiterando su negativa a firmar tal solicitud pues tenía demasiada carga de trabajo, así mismo, la servidora pública invocó los artículos 52 y 59 fracción I primera de las Condiciones General del Trabajo del Poder Judicial. Por otra parte, precisó que ella no es quien autoriza la concesión

de ese derecho para hacer uso de días económicos, pues únicamente da el visto bueno, toda vez que es el Consejo del Poder Judicial quien autoriza.

- Aseveró que se a la quejosa se le ha brindado el mismo trato laboral que al demás personal.

Para acreditar su dicho, la autoridad señalada como responsable, remitió la siguiente documental:

- Impresión de correo electrónico realizado por Érika Capitán titulado *forma de laborar 20 febrero de 2019*, remitido al personal del Juzgado de Oralidad Penal, del cual se desprende lo siguiente: *sube XXXXX mañana 19 de febrero para recibir de parte de XXXXX pendientes y para a partir del día 21 estar como notificadora con los números 3,5 y 7.*
- Impresión de conversación vía WhatsApp de fecha 25 veinticinco de febrero de 2019 dos mil diecinueve, que a decir de la encargada de sala, Érika Capitán Pichardo, ocurrió entre ella y la quejosa, de la cual se desprende lo siguiente:

Quejosa:

“Lic XXXXX si mandé mi permiso para mañana ya no le dije porque no la encontré cuando me fui y sentí que estaba molesta conmigo porque me había ido a comer al lugar dela licenciada Adriana pero no pensé que estuviera mal, llegué muy temprano para avanzar en el trabajo así que no tenía nada atrasado e incluso mis compañeros se salen hasta a bodega sin avisar y no les llaman la atención como Ami, tal vez me este equivocando pero siento el trato muy diferente hacia ami...”

Érika Capitán:

“No me molesta que te vayas a comer, solo que no le avises a Brenda o a mi. Porque se agendan audiencias de un momento a otro. Y si nos avisan cuando salen. Nunca se salen sin avisarme. El trato es parejo con todos. Yo no hago distinciones. Gracias por avisarme de mañana para temprano dar indicaciones con las notificaciones de tus números. Y con lo de la visita ya es más comunicado dar de un momento a otro los días económicos. Por eso ya lo estoy firmando nada que no tengan los 15 días de anticipación que nos piden en el consejo. De hecho estos días a nadie le he firmado fias económicos. Solo he firmado las incapacidades...A mi solo me interesa que hagan su trabajo bien. Yo no tengo interés en con quien se hablen o no. Y pues honestamente no he notado que Brenda te dé mal trato. La he visto que es pareja Con todos. Mi único interés es que todos hagan su trabajo bien, de ahí en fuera no tengo ningún otro interés...”

Por otra parte, atiéndase que los artículos aludidos por la autoridad señalada como responsable, confirman que la autorización de los permisos económicos, son concedidos por el Consejo del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, además que se requiere realizar la solicitud con 15 quince días de anticipación, pues dispone:

“Artículo 59.- Se entenderá por permiso económico aquél que se conceda a la persona solicitante con goce de sueldo. Estos permisos económicos podrán concederse para:

I. Atender asuntos particulares que así lo requieran, y previa justificación, lo cual deberá solicitar a “El Consejo” con quince días de anticipación, salvo casos de comprobada urgencia. Estos podrán ser hasta por tres días en un año de labores.

II.- Cuando falleciere su cónyuge o la persona con quien haya hecho vida conyugal o bien sus progenitores, hijos (as) o hermanos (as) por tres días hábiles, pudiendo prorrogar este permiso a criterio de “El Consejo” en razón de la distancia entre el lugar del fallecimiento y del centro de trabajo.

III.- Cuando se soliciten permisos extraordinarios para atender a sus hijos o hijas enfermos, con la debida constancia médica oficial de la institución que determine “El Consejo”.

No podrá otorgarse permiso que coincida, antes o después de un periodo vacacional, o de una licencia sin goce de sueldo, salvo casos especiales, a juicio de “El Consejo”.

Ahora bien, no es posible acreditar que la encargada de Sala haya realizado un trato diferenciado que refleje un acoso laboral, al no otorgar su firma por la solicitud de permiso económico pretendido por la quejosa, pues se sabe que es el Consejo del Poder Judicial el encargado de otorgar tales autorizaciones, además no se confirmó que la inconforme haya realizado el trámite bajo los estatutos solicitados por el ordenamiento citado.

Sin embargo, cabe señalar que a pesar de que la encargada de sala negó haber realizado un trato diferenciado a la quejosa, esta Procuraduría pondera los testimonios del personal adscrito al Juzgado de Oralidad Penal de la Tercera Región de Celaya, Guanajuato, quienes fueron contestes en señalar, haberse percatado del trato diferenciado que la señalada como responsable realizó a la persona de XXXXX, pues cada uno refirió:

Adriana Zavala Arvizu, indicó haberse percatado que la encargada de sala Érika Capitán Pichardo se dirigió en diversas ocasiones de manera inadecuada hacia la quejosa, ya que recalcó sus errores delante de todo el personal a través de correos electrónicos, situación que sólo ocurre con XXXXX, además que está muy al pendiente de los movimiento que realiza la inconforme, situación que no ocurre con sus compañeros, además que frente a todos sus compañeros y en tono agresivo le indicó que debía avisar si movía de su lugar, a literalidad expuso:

“...En cuanto a los hechos que la quejosa atribuye a la licenciada Erika Capitán Pichardo quien ostenta el cargo de encargada de sala del juzgado de oralidad penal sede Celaya, quiero referir...que considero, se ha dirigido en diversas ocasiones de manera inadecuada con la quejosa XXXXX, ya que me he podido percatar que le recalca

sus errores delante de todo el personal e incluso lo ha hecho a través de correos electrónicos, del cual siempre marca copia al licenciado Orlando, para que él sepa cuáles han sido sus errores, quiero mencionar que esto no lo hace con ningún otro auxiliar o personal del juzgado de oralidad, solo con XXXXX; respecto de las comidas debo de decir que todos, incluyéndome, desayunamos en cualquier área del Juzgado de Oralidad Penal, pues no tenemos especificado y mucho menos se nos ha dicho que debemos de consumir nuestros alimentos en algún lugar determinado, pero en cuanto a XXXXX...la licenciada Erika Capitán Pichardo, estuviera muy pendiente de los movimientos que realiza XXXXX, incluso le restringió moverse de su lugar, hasta para comer, cosa que no se hace con ningún otro de mis compañeros, ni conmigo...además de que la obliga a que consuma sus alimentos en su lugar de trabajo. Por último quiero mencionar que en una ocasión, sin poder recordar la fecha exacta, pero fue a finales del mes de febrero del año 2019 dos mil diecinueve...la licenciada Erika Capitán Pichardo...molesta...acudió al lugar de trabajo de XXXXX, una vez que ésta última regresó a su lugar, y delante de los compañeros le preguntó que en donde estaba, que porqué se paraba sin avisar, a lo que XXXXX, le respondió que había acudido a pegar las listas de notificación en los estrados, así como que a recoger su nómina y su desayuno, respondiéndole la licenciada Erika Capitán Pichardo, en un tono agresivo, que la próxima vez que se parara le tenía que avisar y que su desayuno se lo comiera en su lugar de trabajo, cosa que no sucede y que no aplica con los demás compañeros...”

Mario Alberto Prado Hernández, señaló que el la licenciada Érika Capitán Pichardo hace mayor énfasis a los errores de XXXXX, además que le llamó la atención frente a todo el personal, acotó:

“...la licenciada Erika Capitán Pichardo, no es imparcial con el personal de la sede...tiene actitudes que la hacen sentirse superior...lo cual también realiza con XXXXX, a quien como ya mencione la expone ante todo el personal de la sala de oralidad penal, tan es así que yo tuve conocimiento por referencia de que la licenciada Erika Capitán Pichardo, le llamó la atención a la quejosa por haber acudido al área de la licenciada Adriana Zavala a comer...en ningún momento se ha reconocidos el esfuerzo que realiza la quejosa en el desempeño de sus funciones, pues se ha hecho mayor énfasis en sus errores...”

La testigo XXXXX, aseveró haberse percatado que la señalada como responsable delante de todo el personal le cuestionó sobre el porqué no le había avisado que abandonaría su lugar de trabajo, además describió que la licenciada Érika Capitán Pichardo trata a la quejosa muy mal pues le ha referido que no puede abandonar su área de trabajo, ni siquiera para ir a comer, pues dijo:

“...en el mes de febrero del año 2019, dos mil diecinueve, sin poder precisar la fecha exacta en que XXXXX había acudido a pegar las listas de notificación a lo que son los estrados, ya que es una de sus funciones, por lo que abandonó su lugar de trabajo, y recuerdo que empezaron a preguntar por ella, pero yo no sabía que había ido a pegar las listas, sino que cuando regresó se dirigió con una compañera que se llama XXXXX, y a la cual tengo cerca de mi área de trabajo, y le comentó que había acudido a pegar las listas, y esta situación enojó a la licenciada Capitán Pichardo, quien delante de todo el personal, la cuestionó sobre el porqué no le había avisado, incluso le dijo algo así como que si tenía algo que decirle que se lo dijera en ese momento, y yo pienso que a XXXXX, la cambiaron de lugar, es decir al área de causa para tenerla más vigilada, porque yo sé que ella se lleva muy bien con una encargada de sal de nombre Adriana Zavala, persona a la que la licenciada Erika Capitán Pichardo, no le tiene nada de aprecio, y como XXXXX se lleva muy bien con Adriana, es por lo que la licenciada Capitán Pichardo, la trata muy mal, tan es así que le hace comentarios a XXXXX de que no puede abandonar su área de trabajo, ni siquiera para ir a comer, ya que esto lo hace en su mismo lugar de trabajo, y lo hace porque precisamente la licenciada Capitán Pichardo le ha manifestado que no puede irse a comer a ningún otro lado...”

Por su parte, la testigo, XXXXX, refirió haberse percatado que la licenciada Érika Capitán Pichardo, molesta y alzándole la voz le dijo a la quejosa que tenía que avisar cada vez que se levantara de su lugar así fuera para ir al baño, situación que asegura, no ocurre con nadie más

“... a finales del mes de febrero de este año 2019, dos mil diecinueve, XXXXX, tuvo que bajar a publicar unas listas, ya que es una de sus funciones, y como la necesitaban fue que la comenzaron a buscar, entonces cuando regresó a su lugar de trabajo, llegó la licenciada Erika Capitán Pichardo, quien molesta y alzándole la voz le dijo que le tenía que avisar cada vez que se levantara de su lugar así fuera para ir al baño, y esto lo hizo delante de todo el personal del juzgado que nos encontrábamos ahí, lo cual no se hace con nadie más, incluso XXXXX, come en su lugar de trabajo precisamente para evitar que le sea llamada la atención...”

Sumado a lo anterior, la agraviada presentó ante este Organismo impresión del correo electrónico remitido por la licenciada Érika Capitán Pichardo, de fecha 22 veintidós de marzo de 2019 dos mil diecinueve, titulado *notificación de la ofendida falta constancia*, dirigido a la quejosa con copia para Orlando Gutiérrez, María Brenda Bueno Galván, Mario Alberto Prado Hernández y Roberto Iván Reina López, cuyo contenido se aprecia que la encargada de sala solicita se proporcione información distinta a la ya informada, pues se lee:

“...Buen día, estamos revisando notificaciones de las audiencias de las salas externas del día lunes, de la causa...puédieran verificar si se puede por favor subir la constancia de la parte ofendida...ya que en su lugar está un PDF diverso, que corresponde a la notificación del MP, asesor y defensor...”

Cabe resaltar que en dicha documental, se aprecia un mensaje de la quejosa dirigido a la señalada como responsable, en el que le advierte su descontento por exhibir tal error ante sus demás compañeros, a saber:

“...veo innecesario que envíe correo con copia a todos, pudiendo enviar chat como lo hacen los demás encargados, si por error subimos alguna notificación que no corresponde, ya se realizó el cambio de PDF...”

De tal forma, en el asunto de mérito se encuentra demostrada la violación del derecho de XXXXX de acceder a una vida libre de violencia por acoso laboral en virtud de que se cuentan con los testimonios que corroboran la versión de XXXXX, pues en este sentido Mario Alberto Prado Hernández, Adriana Zavala Arvizu, XXXXX, María Dolores Caudillo González, fueron acordes en manifestar que la licenciada Érika Capitán Pichardo le impuso restricciones a la quejosa, aunado a que generalmente exhibe sus errores ante todo el personal, situación que aconteció con el evento suscitado cuando la inconforme acudió a pegar las listas de notificaciones, vinculado con el mensaje de correo electrónico remitido por la encargada de sala a la quejosa con copia al personal adscrito del Juzgado de Oralidad Penal.

Conclusión

Es de administrarse los elementos de convicción que anteriormente se han analizado, bajo la óptica particular de ponderación de pruebas dentro de la materia de Derechos Humanos, como ha sido establecido ya dentro del Sistema Interamericano de la materia, atentos al criterio asumido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Paniagua Morales Vs Guatemala, respecto de las particularidades propias que diferencian el proceso en la materia que ocupa y el derecho tradicional interno de cada Estado, pues en materia de derechos humanos es menos formal y más flexible, como también se previó en el caso Loayza Tamayo Vs Perú, para aplicar mayor flexibilidad en la valoración de la prueba rendida ante ella sobre los hechos pertinentes, de acuerdo con las reglas de la lógica y con base en la experiencia.

Esto es, se requiere una adecuada valoración de la prueba según la regla de la sana crítica permitirá a quienes resuelven llegar a la convicción sobre la verdad de los hechos alegados.

De esta forma, si bien es cierto que algunos de los puntos de queja esgrimidos por la parte lesa no lograron ser soportados con medios de convicción, también es cierto que ha quedado acreditado que tal como lo aseveró, los señalados como responsables encargada de sala Érika Capitán Pichardo y el Jefe de Causa y Gestión Orlando Gutiérrez Mejía, han mostrado una actitud indebida hacia su persona, al evidenciar los errores de la quejosa ante el personal lo que se traduce en descalificar en presencia de los compañeros de trabajo propuestas u opiniones de trabajo que pueden implicar humillación, además del trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados al imponerle deberes laborales tales como comer en su lugar de trabajo o avisar si se levanta del mismo.

Se colige lo anterior al haberse confirmado con los testimonios de Adriana Zavala Arvizu, XXXXX y XXXXX, que los señalados como responsables, se conducen con un trato diferente hacia la agraviada, avalado con la documental presentada con la inconforme consistente en el correo electrónico remitido por la encargada de sala señalada como responsable.

A más de confirmarse que durante el estado de gravidez de la quejosa, se le otorgó un trato distinto a la de una compañera que también presentaba tal estado, tras obstaculizar su derecho de acudir a recibir atención médica adecuada y al ser obligada a realizar sus labores en lugares que afectaban su condición, a pesar de que el Jefe de Gestión y Causa sabía que era de alto riesgo.

En este sentido, se colige la agresión sufrida por la parte lesa, en su calidad de mujer dentro de su entorno laboral, por lo que debemos precisar la afectación de sus derechos:

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como “Convención de Belém Do Pará”, es el primer instrumento vinculante que define la violencia contra la mujer como: *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*; asimismo, se establece en su artículo 3º el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como privado, el cual que comprende: *“a. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación y b. El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.”*

Por su parte, el Comité Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) amplió el concepto de discriminación contra la mujer contenido en el artículo 1º de la Convención, e incluyó la violencia contra a la mujer como *“una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.”*

De igual forma, recomendó a los Estados Parte (México entre ellos) *“adoptar medidas apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos o privados de violencia por razones de sexo”*, así como garantizar que *“las leyes contra la violencia y los malos tratos en la familia, la violación, los ataques sexuales y otro tipo de violencia contra la mujer protejan de manera adecuada a todas las mujeres y respeten su integridad y su dignidad.”*

Derechos que, en la especie no han sido observados en favor de XXXXX, en su calidad de mujer y como trabajadora dentro de su centro laboral, puesto que la suma de acciones atribuidas y acreditadas a los

servidores públicos adscritos al Juzgado de Oralidad Penal de la Tercera Región en el Estado de Guanajuato, sede Celaya, Guanajuato Érika Capitán Pichardo y Orlando Gutiérrez Mejía, constituyen, *per se*, acoso laboral o *mobbing*, por el trato humillante y de descalificación impuesto a la quejosa, en limitación y afección al reconocimiento de condiciones de igualdad y protección de sus derechos humanos, en su calidad de mujer, y de mujer con derecho a vivir en un entorno laboral libre de violencia, que también conllevó durante el embarazo, en contravención a las previsiones de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia en el Estado de Guanajuato.

Por ello, la presente resolución pretende, a partir del caso concreto, contribuir a consolidar una cultura en el respeto de los derechos humanos; tan es así que, sabemos que la autoridad a quien se dirige la presente recomendación comparte -al igual que nosotros- la convicción inquebrantable que los derechos humanos no son algo que puedan menospreciarse, es decir, la no vinculación jurídica de las recomendaciones de organismos públicos de derechos humanos, no implica que no vinculen moralmente, máxime ante la evidencia de los hechos aquí analizados.

Así, la autoridad a quien se dirige la presente resolución tiene en su mano la oportunidad, al aceptar las presentes recomendaciones de reforzar su compromiso contra la discriminación y violencia de género y, en tal virtud, transmitir un mensaje claro de que comportamientos como el aquí analizado, no serán por ningún motivo tolerados.

De tal forma, se tiene por probada la Violación al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el entorno laboral, dolido por XXXXX, en contra del Jefe de Gestión y Causa, Orlando Gutiérrez Mejía, así como la encargada de Sala, Érika Capitán Pichardo ambos adscritos al Juzgado de Oralidad Penal de la Tercera Región en el Estado de Guanajuato, sede Celaya, Guanajuato, lo que determina el actual juicio de reproche.

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

RECOMENDACIONES

**Al Magistrado Héctor Tinajero Muñoz,
Presidente del Supremo Tribunal de Justicia y del
Consejo del Poder Judicial del Estado de Guanajuato**

PRIMERA.- Para que realice la investigación respectiva para deslindar responsabilidad administrativa misma que deberá de practicarse con perspectiva de género y derechos humanos, en contra del Jefe de Gestión y Causa, **Orlando Gutiérrez Mejía**, así como a la Encargada de Sala, **Érika Capitán Pichardo**, respecto a la **Violación al Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, dolido por XXXXX.

SEGUNDA.- Garantizar, conforme a la ley, la estabilidad laboral de XXXXX, en un ambiente adecuado dentro de su centro de trabajo y cesen de inmediato los actos de hostigamiento laboral, así como todas las acciones y omisiones que pudieran impactar en su integridad psicológica y física y en su derecho a una vida libre de violencia.

TERCERA.- Para que se generen acciones necesarias a efecto de impartir cursos de formación y capacitación para el personal del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, sobre derechos humanos de las mujeres que el orden jurídico nacional e internacional protegen, en el que incluya a las mujeres trabajadoras y sobre el trato digno a mujeres embarazadas y que son madres, así como un curso de hostigamiento laboral.

CUARTA.- Para que gire instrucciones a quien corresponda con el propósito de que sean implementadas las medidas que resulten necesarias a fin de fortalecer el clima laboral del Juzgado de Oralidad Penal de la Tercera Región en el Estado de Guanajuato, sede Celaya, Guanajuato, y con ello evitar posibles deficiencias en el servicio prestado a las personas que así lo requieran.

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

Notifíquese a las partes.

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

L. JRMA* L. LAEO* L. MMS*

