



RESOLUCIÓN DE RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato, 11 once de abril de 2022 dos mil veintidós.

VISTO para resolver el expediente número **33/21-B**, relativo a la queja que interpuso **XXXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, que estimó violatorios de sus derechos humanos y que atribuyó a servidores públicos adscritos al Servicio de Administración Tributaria del Estado de Guanajuato; al Procurador Fiscal del Estado de Guanajuato, y al Director de Procedimientos Legales en Materia de Auditoría de la Administración Pública de la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas.

Esta resolución de recomendación se dirige al Doctor Héctor Salgado Banda, Secretario de Finanzas, Inversión y Administración, en su carácter de superior inmediato de las personas servidoras públicas señaladas como responsables.

Lo anterior en términos de lo previsto en los artículos 1º, 5 fracción VIII y 57 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato y 5 del Reglamento Interior de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración.

SUMARIO

XXXXX presentó una queja en la que indicó que la Subdirectora General Jurídica del Servicio de Administración Tributaria del Estado, licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, desplegó diversos actos de acoso laboral en su contra, que llegaron a afectar su estado de salud y que lo separó de su puesto mediante un juicio “sumario e inquisitorio”, sin tomar en cuenta sus padecimientos.

Por otra parte, indicó que el Director de Procesos y Resoluciones de la Subdirección General Jurídica del Servicio de Administración Tributaria del Estado, licenciado Sebastián Barrera González, le giró instrucciones carentes de sustento jurídico con la intención de imponerle una excesiva carga de trabajo y de haberle hecho manifestaciones que consideró tratos indignos.

En cuanto al Procurador Fiscal, licenciado Joel Humberto Estrella Cruz, le imputó la omisión de intervenir ante la situación de acoso y ambiente laboral hostil impuesto por la Subdirectora Jurídica, y que fue de su conocimiento.

Por último, el quejoso externó su inconformidad en contra del entonces Director de lo Contencioso del Servicio de Administración Tributaria del Estado de Guanajuato, ahora Director de Procedimientos Legales en Materia de Auditoría de la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas, licenciado Gabriel González Martínez, pues indicó que cuando se desempeñaba como Director de lo Contencioso, elaboró una acta de hechos en la que le imputó una aparente falta administrativa grave, a efecto de que se iniciara un procedimiento de responsabilidad administrativa en su contra, a pesar de que no podía efectuar tales acciones por diversas circunstancias relacionadas con su estado de salud.

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

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



Institución-Dependencia pública-Normatividad	Abreviatura - Acrónimo
Corte Interamericana de Derechos Humanos.	Corte IDH
Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.	PRODHEG
Servicio de Administración Tributaria del Estado de Guanajuato.	SATEG
Director de Procedimientos Legales en Materia de Auditoría de la Administración Pública de la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas.	DPL
Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas.	STRC
Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración.	SFIA

ANTECEDENTES

[...]

CONSIDERACIONES

[...]

QUINTA. Caso concreto.

En este apartado conviene puntualizar que esta PRODHEG realizó un estudio íntegro de los hechos expuestos en vía de queja, y de los elementos de prueba que obran en el expediente, para determinar si se violaron los derechos de la persona quejosa, estudio que, para una mejor comprensión, se llevará a cabo en cuatro apartados, correspondientes cada uno de ellos, a los derechos humanos que se estimaron violentados en perjuicio de **XXXXX**, y que son los siguientes.

A. HECHOS ATRIBUIDOS A LA SUBDIRECTORA JURÍDICA.

XXXXX, señaló que fue víctima de acoso laboral por parte de Sandra Vianney Pérez Gómez, Subdirectora Jurídica del SATEG, debido a que:

1. Fue despedido por la Subdirectora Jurídica, como represalia del reporte que efectuó ante el Procurador Fiscal Joel Humberto Estrella Cruz el 2 dos de julio de 2020 dos mil veinte, mediante mensaje por red social **XXXXX**, en relación al ambiente hostil de trabajo y acoso que sufrió generado por la servidora pública señalada como responsable, y que además le exigió que firmara su renuncia, pues de lo contrario realizaría acciones en su contra (fojas 2, 18 reverso, 19, 24, 25 67).
2. La funcionaria pretendía que al quejoso se le complicara su desempeño en las tareas inherentes a su cargo, pues no le asignó apoyo para efectuar sus funciones, a pesar de que antes de que él tomara el puesto de **XXXXX** se encontraba otra persona, lo cual consideró, era con el propósito de intimidarlo, amedrentarlo y afectarlo emocionalmente (foja 17 reverso y 66 reverso).
3. A inicios de marzo de 2020 dos mil veinte, la Subdirectora Jurídica, tras enterarse que el quejoso solicitó al Procurador Fiscal su cambio para el área de **XXXXX**, lo tomó como falta de respeto y que contravenía a sus planes, pues en la oficina de la funcionaria de manera burlona le dijo: “ya sabía de mi petición y que yo quería correr antes de enseñarme a caminar”; además, condicionó su permanencia a que aceptara una **XXXXX** que el quejoso no quería, lo cual además impidió su crecimiento profesional pues contaba con experiencia en dicha materia (fojas 18, 26 reverso y 66 reverso).



PRODHEG

Procuraduría de los Derechos Humanos
del Estado de Guanajuato.

4. Indicó que fue víctima de un trato indigno y discriminatorio por proferirle expresiones que describió de la siguiente manera: "...a) yo estaba ocupando el cargo de XXXXX, entonces adscrito a la Procuraduría Fiscal, en virtud de que el Procurador Fiscal no quiso que ella trajera a nadie de fuera, para ocupar dicho puesto; b).- Inmediatamente después, me indicaba que gente de afuera le estaba hablando para pedirle una oportunidad; y c).- Que todo se me estaba atrasando..." (foja 66).
5. Recibió un trato indigno y discriminatorio por parte de la funcionaria, ya que a principios de julio de 2020 dos mil veinte, giró instrucciones al Director de Procesos y Resoluciones, licenciado Sebastián Barrera González, para que el quejoso apoyara a las tareas de la XXXXX, efectuando XXXXX, XXXXX, XXXXX y XXXXX, circunstancia que consideró degradante, pues nominalmente aún era XXXXX y dejó de realizar funciones de XXXXX para desempeñar funciones operativas; además de que para dicha función no se le proporcionó ninguna capacitación previa, lo cual provocó afectaciones a su salud por estrés (fojas 66, 67 y 74 reverso); por lo que atribuyó a la servidora pública sus padecimientos de salud.(fojas 18, 19, 21 y 66 reverso).

1. *Despido como represalia y exigencia de firmar su renuncia.*

El quejoso señaló que el 16 dieciséis de octubre de 2020 dos mil veinte, la Subdirectora Jurídica, Sandra Vianney Pérez Gómez le sugirió que firmara su renuncia o de lo contrario tomaría acciones que le afectarían aún más, pues le indicó que la omisión de asignar la correspondencia a los abogados, constituía falta grave y pérdida de confianza; sin embargo, el quejoso consideraba que tal situación se debía a una represalia por informar al Procurador Fiscal vía XXXXX el ambiente hostil y el acoso que era generado por la Subdirectora Jurídica y la solicitud de cambiarlo de área.

El quejoso en el escrito del 27 veintisiete de abril de 2020 dos mil veinte, indicó que la funcionaria le atribuyó que por su causa se había desmantelado la Dirección de Procesos y Resoluciones, además de que trajo a otro abogado para efectuar sus funciones, y le fueron atribuidos dos sucesos que ocasionaron que ella le perdiera la confianza e incurriera en faltas graves, con lo cual consideró que al momento de solicitarle que se separara de su puesto, fue discriminado y tratado indignamente.

Por su parte, la Subdirectora Jurídica, Sandra Vianney Pérez Gómez, negó los hechos atribuidos por el quejoso, pues indicó que en ningún momento se le despidió injustificadamente o se le exigió que firmara su renuncia. Precisó que el quejoso el XXXXX firmó y ratificó su renuncia, la cual fue dirigida al licenciado Gabriel González Martínez, que en ese entonces era su jefe inmediato, para lo cual remitió dicho escrito, mismo que está visible en foja 49 del sumario. En dicho documento, se aprecia la manifestación del quejoso de presentar su renuncia al cargo como XXXXX con efectos a partir del XXXXX, así como su firma y la leyenda "ratifico renuncia XXXXX".

Al respecto, esta PRODHEG recabó a petición del quejoso, el testimonio del entonces Director de lo Contencioso, licenciado Gabriel González Martínez¹, quien señaló haber estado presente en la reunión del XXXXX; quien en lo medular mencionó que en la reunión, la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez le externó al quejoso que no había tenido la atención y la supervisión adecuada con los abogados que estaban a su cargo, además de que en un momento previo a la reunión, encontró 23 veintitrés acuerdos que no fueron turnados oportunamente para su trámite a los abogados bajo su cargo, los cuales fueron notificados el 18 dieciocho de junio de 2020 dos mil veinte; por lo que, al omitir darle un seguimiento oportuno, así como por la falta de supervisión del trabajo de los abogados, eran las razones por las que se le había perdido la confianza, lo cual sirvió como antecedente para que la Subdirectora Jurídica le indicara que tenía que presentar su renuncia, a la cual XXXXX accedió (foja 632).

¹ Testimonio que fue recabado el 15 quince de septiembre de 2021 dos mil veinte, fecha previa a que el quejoso ampliara su queja en contra del servidor público de referencia.



De lo antes expuesto, es posible colegir que los hechos reclamados por el aquí quejoso de parte de la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, en lo relativo a exigirle que firmara su renuncia o de lo contrario realizaría acciones en su contra, se encuentra aislado dentro del caudal probatorio y no existe elemento adicional que permita acreditarlo, como se advirtió del testimonio del licenciado Gabriel González Martínez; ya que si bien es cierto el citado testigo confirmó que la Subdirectora Jurídica le indicó al quejoso que presentara su renuncia por pérdida de confianza, también lo es que nada advirtió respecto a que lo haya amedrentado, coaccionado o amenazado.

Aunado a lo anterior, es de resaltar el señalamiento del quejoso respecto a que bajo su percepción, fue evidente que la autoridad señalada como responsable haya decidido separarlo del puesto por su estado de salud, ya que no podrían exigirle cargas de trabajo; lo cual es una apreciación subjetiva que no cuenta con elementos probatorios que confirmen su dicho, como se observa de la siguiente cita textual:

“...resulta evidente que se tomó en consideración que en esos momentos mis capacidades físicas estaban mermadas, así como que ya no podrían encomendarme las cargas de trabajo como lo venían haciendo, ni darme el trato indigno, puesto que, por mi estado de salud, yo ya no resistiría e incluso, resulta evidente que se llegó a considerar que en un momento determinado, un servidor podría llegar al grado de ubicarme en un estado de incapacidad permanente, y obviamente, a quien se le atribuiría la responsabilidad administrativa, sería precisamente a la Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez, por lo que, para evitar ese panorama, decidí separarme de mi cargo...” (foja 19).

Sumado a lo anterior, resulta aplicable el criterio emanado del Poder Judicial de la Federación, respecto a que la sola petición de renuncia a un trabajador por parte su patrón en una dependencia pública, no constituye coacción moral, pues es posible no acceder a lo solicitado, ya que la figura de la subordinación jerárquica, no constituye en manera alguna una facultad irrestricta de la institución sobre sus dependientes; además, la simple solicitud verbal al trabajador para presentar su renuncia, no conlleva forzosamente la conminación física o moral para obtenerla, toda vez que está en aptitud de negarse a hacerlo o inconformarse. Al respecto atiéndase lo dispuesto en la siguiente jurisprudencia:

RENUNCIA. LA SOLA PETICIÓN DE ÉSTA, POR LA DEPENDENCIA PÚBLICA, NO CONSTITUYE COACCIÓN MORAL (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO). El deber de obediencia, previsto en la fracción V del artículo 88 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, se refiere al desempeño de las labores propias del cargo, pero entre éstas no se encuentra la de presentar su renuncia cuando la solicite el patrón; por tanto, la figura de la subordinación jerárquica, de ninguna manera constituye una facultad irrestricta de la institución sobre sus dependientes, pues la sola petición de ésta no puede estimarse como una coacción moral, porque es dable no acceder a lo solicitado. Consecuentemente, el organismo carece de sustento legal para rescindir el nexo, cuando el trabajador se niegue a renunciar voluntariamente².

Ante ello, el hecho de que un patrón solicite la renuncia del trabajador, no es considerado violatorio de derechos humanos, lo cual se relaciona al hecho de que el quejoso, decidió firmar la misma e incluso ratificarla, tal y como quedó demostrado con el documento de renuncia del XXXXX, concatenado con el testimonio de Gabriel González Martínez, quien advirtió que el quejoso, aceptó firmar su renuncia.

Consecuentemente, el supuesto trato indigno y el acoso laboral realizados por la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, el día que presentó su renuncia, no lograron acreditarse con elemento de prueba alguno, por lo que esta PRODHEG estima que no fueron violados sus derechos humano en este punto de queja.

2. *Omisión de asignarle apoyo para que efectuara sus funciones.*

El quejoso se inconformó por la determinación que tomó la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez respecto a que realizara sin apoyo, las funciones inherentes a su cargo, a pesar de que sus funciones siempre se habían efectuado por dos personas por lo menos. Al mencionar:

“...todo se me estaba atrasando, sabedora de que un servidor me pasaba en mi lugar de trabajo de doce

² Registro digital: 185068. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materia: Laboral. Tesis: II.T. J/26. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVII, Enero de 2003, página 1700. Tipo: Jurisprudencia.



PRODHG

a catorce hora diarias e, incluso, acudía algunos fines de semana, lo que según mi percepción, ella buscaba, ya que no obstante que ella ingresó a la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración para apoyar al entonces Coordinador, y luego que ella ocupó dicha Coordinación, contrató a la XXXXX, para que la apoyara, y cuando yo quedé a cargo de ese puesto, pretendía que yo sólo realizara todas las funciones inherentes a la misma, aún y cuando siempre se habían efectuado por dos personas, por lo menos, tal y como puede dar fe esta última abogada en mención..." (foja 17 reverso).

"...resulta evidente su intención de complicar mi desempeño en las tareas inherentes a dicho puesto, ya que dichas funciones siempre se había desarrollado por, por lo menos, dos personas, tanto que dicha abogada ingresó a la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, para apoyar al entonces Coordinador (XXXXX); y luego que ella ocupó dicha Coordinación, contrató a la XXXXX, para que la apoyara, y cuando yo quedé XXXXX, pretendía que yo sólo realizara todas las funciones inherentes a la misma. Con lo que queda de manifiesto su propósito de intimidarme, amedrentarme o afectarme emocional o intelectualmente, o bien, simplemente satisfacer su necesidad de hostigarme, agredirme, controlarme o destruir, mediante su trato hostil y su imposición de una carga de trabajo excesiva..." (foja 66 reverso).

Respecto a este punto, la autoridad señalada como responsable, negó haber efectuado actos de acoso y malos tratos en contra del quejoso (foja 46).

En este sentido, el quejoso solicitó que fuera recabado el testimonio de XXXXX e XXXXX, quienes darían veracidad sobre los hechos atribuidos a la Subdirectora Jurídica (foja 651).

Sin embargo, la testigo XXXXX, al rendir su testimonio, indicó situaciones diversas a las señaladas por el quejoso, pues en lo que interesa, sostuvo que (fojas 713 y 714):

- Sus actividades a la fecha de la presentación de su testimonio (27 veintisiete de octubre de 2021 dos mil veintiuno eran: contestar demandas, interponer recurso de revisión fiscal, quejas o reclamaciones, así como cualquier promoción de trámite que el juicio a su cargo lo amerite.
- Negó que hubiera ingresado a esa dependencia con la finalidad de auxiliar a la entonces Coordinadora licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, pues reiteró que fue para ocupar el cargo de Jefa de Unidad de Contestaciones de demanda.
- Precisó que las actividades que realizaba como Jefa de Unidad de Contestaciones de demanda, eran independientes a la coordinación.
- Señaló que en ocasiones sus superiores solicitaban apoyo, no obstante, el mismo se efectuaba también por sus demás compañeros y no solo por ella.
- **Indicó que el quejoso se condujo con falsedad al decir que el motivo principal de su ingreso a dicha dependencia fue para auxiliar a la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez.**
- Externó que desde el momento que XXXXX ascendió a la Coordinación, contó con el apoyo del XXXXX, XXXXX y XXXXX, personas que se encontraban bajo su cargo en esos momentos.
- **Negó que haya recibido instrucciones por parte de la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez para negarle el apoyo al quejoso, pues insistió que él podía apoyarse de personal a su cargo.**
- **Refirió que XXXXX fue la persona que más apoyo recibió por parte de cada una de las personas que laboran para la XXXXX.**
- No le consta que el Procurador Fiscal, licenciado Joel Humberto Estrella Cruz, hubiera manifestado que las funciones de la XXXXX no pudieran efectuarse por una sola persona, ni que la licenciada Sandra Vianney, mencionara que no podía apoyarse de compañeros con nivel diez.
- **Indicó que el quejoso fue omiso en cumplir con las labores encomendadas, motivo por el cual personal a su cargo lo apoyó en sus funciones.**

Por su parte, el testigo XXXXX (foja 942), en relación a los hechos atribuidos por el quejoso, señaló que desconocía la manera en que se efectuaban las actividades previo a su ingreso a esa área, así como las personas que se involucraban en la misma, y mencionó que la revisión de la correspondencia y de los proyectos los efectuó de manera personal y directa.



Por último, exteriorizó que la comunicación intermitente que tenía con XXXXX mediante la red social XXXXX, era para verificar si los asuntos pendientes del día habían sido atendidos, y que además se comunicaban por cuestiones de carácter informativo.

De lo anterior que se advierte que el testigo XXXXXX nada mencionó respecto a que la XXXXX, haya sido asignada para apoyar directamente al quejoso, ni que la servidora pública señalada como responsable, encomendó y condicionó al quejoso, para que efectuara sus labores en la XXXXX solo y sin apoyo.

De igual forma, el testigo XXXXX, indicó que las actividades de Coordinador siempre se habían realizado por una sola persona y que el puesto contemplaba personal a su cargo; agregó que la XXXXX, ingresó con el puesto de Jefa de Contestaciones de Demandas, por lo que negó que haya ingresado para apoyar a Sandra Vianney Pérez Gómez cuando hacía funciones de Coordinadora. También indicó que XXXXX recibió apoyo tanto de XXXXX, como de XXXXX y de él en la revisión de proyectos, así como en la supervisión de registros y controles, funciones que eran propias del puesto que ejercía el quejoso (foja 711).

De modo similar, XXXXX indicó que la XXXXX ingresó a la Coordinación de Juicios Contenciosos Administrativos para ocupar el puesto de Jefa de Unidad de Contestaciones de Demandas y desempeñar las funciones primordiales de dicho cargo. Señaló que en la Dirección de lo Contencioso siempre se había privilegiado el trabajo en equipo, por lo que tanto él como otros compañeros apoyaban constantemente en tareas administrativas dentro de la coordinación dependiendo de las cargas de trabajo.

Asimismo, se recabó el testimonio de personas colaboradoras del quejoso³ quienes señalaron haberse percatado que el quejoso recibió apoyo cuando ejercía sus funciones como XXXXX; además, algunas personas dijeron desconocer por cuantas personas se efectuaban las actividades atinentes a la citada Coordinación desde el ingreso de la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, y otras personas mencionaron tener conocimiento de que las funciones se efectuaban por una sola persona; asimismo, algunas personas precisaron que la función de la XXXXX era la de atender los asuntos relativos a su cargo como Jefa de Contestaciones de Demanda, a saber:

XXXXX (foja 696):

“...cuando el quejoso se desempeñó como XXXXX, fueron diversas personas las que lo apoyaron a él a realizar su función, ya que durante el tiempo que no asistió a laborar por motivo de la pandemia COVID-19, fui supervisado por otras personas y no por el XXXXX, ya que no atendía su teléfono celular...”

XXXXX (foja 717):

“...en la XXXXX siempre hemos trabajado en equipo y hay existido el apoyo por parte de todos los compañeros; respecto al tema de que la XXXXX haya ingresado a la Procuraduría con fin de apoyar a la Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez, le informo que desconozco...”

XXXXX (foja 688):

“...desconozco por cuantas personas se realizaban las funciones de la XXXXX. Asimismo, desconozco la logística del desarrollo de las actividades y funciones de XXXXX, en el tiempo en que Sandra Vianney Pérez Gómez era titular de la mencionada Coordinación...”

XXXXX (foja 694):

“...desde mi ingreso a la Procuraduría Fiscal del Estado, que fue con fecha anterior a la entrada de la Lic. Sandra Vianney, la XXXXX, solamente ha estado a cargo de una sola persona...la XXXXX no ingresó a la Procuraduría Fiscal del Estado para apoyar en la coordinación, como falsamente lo indica el quejoso, dicha persona ingresó a la citada Procuraduría como Jefa de Unidad de Contestaciones de Demanda, siendo una abogada más que conformaba el equipo que en ese momento pertenecía a la Dirección de lo Contencioso de la Procuraduría Fiscal del Estado, los cuales se encargaban de la defensa del fisco estatal...”

Por otra parte, se recabó el testimonio de XXXXX, quien indicó haber ocupado el puesto de XXXXX del XXXXX de XXXXX de XXXXX al XXXXX de XXXXX de XXXXXX, y que dicho puesto se desarrollaban por una sola persona, no obstante ello y derivado del aumento de la

³ Petición del quejoso en su escrito del 13 trece de octubre de 2021 dos mil veintiuno, visible en fojas 650 y 651, puntos 2 y 8.
Expediente 33/21-B



carga de trabajo, solicitó al entonces Procurador Fiscal se contratara a una persona que apoyara en las funciones, para lo cual contrataron a Sandra Vianney Pérez Gómez, a quien se le llamó como Sub coordinación y efectuaba funciones de revisión de proyectos y correspondencia (foja 882).

Por lo tanto, es posible deducir que los hechos reclamados por el aquí quejoso a la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, en lo relativo a que entorpecía su desempeño laboral al pretender que él efectuara sólo las actividades atinentes a su cargo, a pesar de que siempre se había considerado a otra persona como apoyo, se consideran como un dicho aislado dentro del caudal probatorio, pues como se advierte de los testimonios del personal adscrito al SATEG y a la Procuraduría Fiscal, el quejoso recibió apoyo en sus funciones como XXXXX, además de que la XXXXX precisó que fue contratada entre otras cosas para apoyarlo en sus funciones, como lo hicieron también otras personas colaboradoras.

Por lo anterior, respecto a este punto de queja no se emite recomendación alguna en contra de la Subdirectora Jurídica, licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, al no existir elementos de prueba que respalden lo señalado por el quejoso.

3. La Subdirectora Jurídica impidió su crecimiento profesional.

El quejoso señaló que a principios de marzo de 2020 dos mil veinte, la Subdirectora Jurídica, al enterarse que el quejoso solicitó al Procurador Fiscal su cambio para el área de XXXXX, lo tomó como falta de respeto y en contravención a sus planes, pues en la oficina de la funcionaria de manera burlona le externó situaciones que consideró, le impedían su crecimiento profesional, pues contaba con experiencia en dicha materia. (Fojas 18, 26 reverso, 66 reverso y 652 reverso)

Respecto a este punto, la autoridad señalada como responsable negó los hechos atribuidos por el quejoso.

Aunado a lo anterior, el Procurador Fiscal Joel Humberto Estrella Cruz, aclaró que los hechos no fueron como los manifestó el quejoso, pues indicó que, si bien es cierto XXXXX solicitó su cambio al área de XXXXX, nada le indicó respecto a que la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez lo hubiera persuadido para que no se le considerara al quejoso para dicho puesto, pues explicó:

“...lo único cierto es que el XXXXX me solicitó su cambio al área de XXXXX, sin embargo en ese mismo momento le comenté que no era factible, al no tener ninguna plaza disponible en esa dirección, aclarándole que la promoción que se le había dado como XXXXX, fue precisamente por la vacante que dejó la Lic. Sandra Vianney Pérez, dado su reciente nombramiento como subprocuradora, sin que existiera en ese momento alguna vacante en el área que solicitaba...”

De igual modo, esta PRODHEG analizó la manifestación del quejoso respecto a que la XXXXX se percató del trato indigno efectuado por parte de la Subdirectora Jurídica, lo cual no permitió que pudieran otorgarle el cargo de Director de XXXXX (foja 651); sin embargo, XXXXX desconoció los hechos manifestados por el quejoso y manifestó (foja 713 reverso):

“...la suscrita no tiene conocimiento de que el C. XXXXX, haya solicitado el cargo de Director de XXXXX, o que la Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez, haya persuadido al Procurador Fiscal, para que no se le diera dicho puesto, pues son situaciones que solamente se tratan entre dichas personas, siendo la suscrita ajena a esa toma de decisiones...”

Aunado a lo anterior, no existe evidencia dentro del sumario que corrobore el dicho del quejoso respecto a que la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez hubiera efectuado pronunciamientos de manera “burlona”, haciendo referencia a la solicitud del cargo o que hubiese externado condición alguna para su permanencia en la SFIA.

Por lo anterior, ante la falta de elementos probatorios que generen convicción sobre lo señalado por el quejoso, que además resultó contradictorio a lo manifestado en los testimonios



del Procurador Fiscal y de XXXXX, no resultó acreditado este punto de queja por lo que no se emite recomendación alguna.

4. La Subdirectora Jurídica profirió expresiones que transgredieron su dignidad.

Sobre este punto, el quejoso manifestó (foja 66):

“...Me dio un trato indigno y discriminatorio, ya que con sus expresiones de que a).- Yo estaba ocupando el cargo de XXXXX, entonces adscrito a la Procuraduría Fiscal, en virtud de que el Procurador Fiscal no quiso que ella trajera a nadie de afuera, fuera para ocupar dicho puesto; b).- Inmediatamente después, me indicaba que gente de afuera le estaba hablando para pedirle una oportunidad; y c).- Que todo se me estaba atrasando...”

Al respecto, la autoridad señalada como responsable negó los hechos atribuidos por el quejoso, pues indicó que en todo momento se condujo respetuosamente con sus colaboradores.

Ahora bien, cabe señalar que el quejoso a efecto de acreditar el trato indigno que padeció por parte de la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, en su comparecencia ante este organismo el 16 dieciséis de junio de 2021 dos mil veintiuno, ofreció el testimonio de XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX y XXXXX, pues manifestó (foja 61):

“...De los testigos de los hechos materia de mi queja que desconozco su actual adscripción pero es en SATEG o en Procuraduría Fiscal; son XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX; XXXXX, XXXXX; XXXXX y XXXXX, ésta última labora actualmente en Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas...de quienes solicito se recabe su testimonio ya que no me es posible presentarlos; todos ellos fueron primero mis compañeros y luego colaboradores y por ello les consta el trato que recibí de la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez...”

Por tal razón, esta PRODHG recabó el testimonio de las personas mencionadas por el quejoso, a excepción de XXXXX, quien externó su deseo de no realizar ningún tipo de pronunciamiento (foja 539). Sin embargo, los testigos antes citados de manera análoga mencionaron que en ningún momento se percataron de algún trato indigno desplegado por la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez en contra de XXXXX, pues cada uno a literalidad expuso:

XXXXX (foja 83):

“De la queja que me indican, sí conozco al XXXXX, también a los licenciados Sandra Vianney Pérez Gómez y XXXXX, directamente no son mis jefes inmediatos aunque sí dependo de la licenciada Sandra; cuando nombraron a la licenciada Sandra como Subprocuradora el XXXXX se quedó como mi jefe, eso fue como en XXXXX del año pasado, no recuerdo la fecha exacta; yo no presencié algún trato indebido de la licenciada Sandra...hacia él; antes que el XXXXX fuera XXXXX, yo estaba en un piso diferente y ya después cambiamos de oficina él se fue a la mía y yo a la de él, por lo que al estar en pisos diferentes no teníamos tanto contacto, más que lo que era el trabajo; del cuestionamiento que me hacen si me di cuenta de alguna falta de respeto, trato discriminatorio...no me di cuenta de nada...”

XXXXX (foja 85):

“...de la pregunta que se me formula de si tuve conocimiento de alguna falta de respeto, trato indebido, maltrato o trato discriminatorio por parte de los mencionados hacia el XXXXX, mi respuesta es no, él y yo estaba en la misma oficina y dependí en algún momento de XXXXX ya que yo soy Jefe de contestación de demandas; realmente cuando XXXXX ocupó el cargo de coordinador es cuando nos fuimos de Home office por la pandemia, no teníamos realmente interacción; nuestra comunicación era por correo nos enviaban el trabajo y contestaciones, se asignaba un día o dos a la semana para ir a la oficina a entregar; nunca me percaté de nada entre XXXXX y los señalados como responsables; yo no conozco ni tengo conocimiento de algún trato indebido hacia ellos, yo nunca me percaté de nada personalmente de la licenciada Sandra...Personalmente nunca he presenciado algún trato indebido por la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez...”

XXXXX (foja 87):

“Directamente no me tocó presenciar algún maltrato de la licenciada Sandra Vianney Pérez...hacia XXXXX...nunca me tocó ser testigo de algún trato indebido por parte de los señalados como responsables hacia XXXXX; algo que yo pueda referir o que me conste, tampoco algún trato indigno...”

XXXXX (foja 504):

“La verdad no sé a que (sic) se refiera el licenciado XXXXX cuando habla de que hubo un trato indigno...la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez es la Subdirectora del área en que me encuentra; cuando estábamos todos en Procuraduría Fiscal la licenciada Sandra era nuestra Coordinadora y el XXXXX era nuestro compañero, de la pregunta que me formulan si entonces, yo vi algún trato indigno o asignación excesiva de trabajo o algo de esto, no, la distribución de las cargas de trabajo era pareja para todos; que él tuviera más trabajo que los demás, pues a mí no me consta eso, yo no asignaba el trabajo pero que supiera que a él le dieran más pues no; aquí en el área la carga varía por épocas, todo depende de la cantidad de las demandas que nos notifiquen, por ello es variable. Realmente yo no vi un trato diferenciado...”

XXXXX (foja 506):

“...de faltas de respeto o algún trato indebido, yo nunca me percaté de nada; pero también como estábamos separados, como hay mucho trabajo y yo no estaba en la misma oficina que los jefes; esto es, en el mismo piso, por eso no sé...”

XXXXX (foja 507):

“... En cuanto al trato hacia él por parte de la licenciada Sandra Vianney que era nuestra superior, nunca vi un trato diferenciado, tampoco maltrato y algún trato indebido, no que a mí me conste...”

XXXXX (foja 540):

“...respecto al trato de la licenciada Sandra Vianney hacia XXXXX nunca me di cuenta de algún trato indebido, alguna falta de respeto o algo en ese sentido, de la licenciada hacia mí tampoco hubo nunca falta de respeto...”

XXXXX (foja 542):

“...nunca me di cuenta de un trato indigno hacia su persona por parte de la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez...La licenciada Sandra Vianney era jefa de él y mía pero nunca me di cuenta de algún trato indebido de ella hacia el XXXXX y en cuanto a mí, ella nunca me faltó al respeto ni hubo algún trato indebido hacia mí...”

Por lo anterior, tomando en cuenta lo señalado en los testimonios de sus entonces colaboradores de área: XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX y XXXXX, y ante la falta de elementos de convicción que prueben los hechos señalados por el quejoso, respecto a que recibió un trato indigno que formó parte del acoso laboral que sufrió por parte de la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, este organismo se abstiene de emitir pronunciamiento de recomendación sobre este punto.

5. La Subdirectora lo degradó por asignarle tareas de la Dirección de Procesos y Resoluciones.

Respecto a este punto de queja, el quejoso manifestó:

“...Me dio un trato no digno y discriminatorio, ya que a principios de julio de 2020, dicha Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez, a través del XXXXX, entonces Director de Procesos y Resoluciones, me instruyó a que apoyara a las tareas de dicha unidad administrativa, XXXXX de los XXXXX, de XXXXX, de las XXXXX, tal y como aconteció. La anterior decisión, tuvo las siguientes trascendencias: A).- Me "DEGRADÓ", puesto que, no obstante que nominalmente yo seguía siendo el XXXXX, yo dejé de realizar las funciones de "Directivo" que implicaba dicho cargo y mis colaboradores dejaron de acordar los asuntos conmigo, para pasar a realizar funciones de "Operativo"; y B).- Me asignó la tarea de proyectar resoluciones, relativas a procedimientos respecto de los cuales no se me proporcionó ninguna capacitación previa, puesto que lo único que se me enviaron vía correo electrónico, algunos formatos para que me ilustran para realizar mis proyectos...” (foja 66 reverso).

“...de tener un nivel directivo, me degradaron asignándome funciones operativas y esa asignación de nuevas funciones se me hicieron sin capacitación previa...” (foja 74 reverso)

Al respecto, esta PRODHEG destaca las inconsistencias en que incurrió el quejoso al hacer los señalamientos de que consideró que se le había degradado por llevar a cabo tareas



operativas de Procesos y Resoluciones y porque no se le había capacitado previamente, por las razones que a continuación se señalan.

Mediante correo electrónico recibido el 13 trece de julio de 2021 dos mil veintiuno, el quejoso señaló que desde marzo de 2020 dos mil veinte, le había solicitado al Procurador Fiscal su cambio a la Dirección de Procesos y Resoluciones, en virtud de que contaba con experiencia adquirida en su antiguo centro de trabajo (XXXXX), lo que incluso consideró como crecimiento profesional, y mencionó también que la servidora pública fue la que impidió su cambio a esa Dirección, pues expuso:

“...Me dio un trato indigno y discriminatorio, toda vez que a principios de marzo de 2020, yo me atreví a solicitar al Procurador Fiscal, mi cambio a la XXXXX, en virtud de que mi experiencia adquirida en el XXXXX (XXXXX), donde laboré XXXXX años aproximadamente, resultaba plenamente aplicable a los procesos atinentes a dicha unidad administrativa, lo que al citado Procurador le pareció muy buena opción; sin embargo, después de que la mencionada Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez se enteró de mi petición, lo tomó como una falta de respecto (sic) de mi parte hacia su jerarquía, además de que se contraponían a sus planes, puesto que en su oficina, me dijo de manera muy "burlona" que: "ya sabía de mi petición y que yo quería correr antes de enseñarme a caminar" y condicionó mi permanencia a aceptar la coordinación que yo no quería. Lo anterior, ya que además de condicionar mi permanencia en dicha dependencia, impidió mi crecimiento profesional, ya que bien pude haberme desenvuelto en funciones en las cuales ya contaba con vasta experiencia...”

Lo anterior guarda relación con la impresión de la conversación en la red social denominada XXXXX del 17 diecisiete de julio de 2020 dos mil veinte, proporcionada por el quejoso, en la que se advierte que el quejoso confirmó al Procurador Fiscal su interés de cambiarse al área de XXXXX (XXXXX), a saber (foja 9):

“...Buenas tardes Lic., en relación con su propuesta, le confirmo mi interés para pasarme al área de XXXXX con un nivel 11, con la seguridad de que si estuviera en sus manos, me pasaría con el nivel que tengo actualmente y por que no estaría abonando a mi actual equipo de trabajo... (sic)”

Evidencia que se relaciona con la manifestación del quejoso efectuada mediante escrito dirigido al Órgano Interno de Control de la STRC, en la que hizo alusión a dicho mensaje y confirmó su interés en ser cambiado a la XXXXX, señalando:

“...el día 13 de julio de 2020, el Lic. Joel Humberto Estrella Cruz, me contestó por el mismo medio, en el sentido de que, si yo quería cambiarme para la XXXXX, me ofrecía una plaza con nivel 11, por lo que me solicitaba le confirmara, a lo que el día 17 siguiente, yo le contesté que sí aceptaba su propuesta, precisándole que lo hacía con la tranquilidad de que no estaba abandonando a mi equipo de trabajo, ya que así lo había censado con algunos compañeros- porque tenía su palabra de que intervendría para mejorar el ambiente laboral que prevalecía en la XXXXX...” (foja 28).

En cuanto al argumento de falta de capacitación previa señalada por el quejoso, es pertinente resaltar el testimonio de XXXXX, quien informó que el quejoso, le manifestó que tenía experiencia en el área de XXXXX, pues dijo (foja 507):

“...en un inicio XXXXX fue mi compañero y luego fue mi jefe, violación, afectación como tal a sus derechos humanos, no me consta, yo no vi o escuché algo; lo que a lo mejor me puede llamar la atención es que cuando él era mi compañero, cuando él entró a trabajar, me comentó que el área en que estamos no era su especialidad como tal, que él había pedido estar en otra área...él dijo que su experiencia era en el área de XXXXX...”

Lo anterior se concatena con lo mencionado por el quejoso en su escrito de fecha 13 trece de octubre de 2021 dos mil veintiuno, en el que dijo contar con más experiencia que el XXXXX, Director de Procesos y Resoluciones respecto al trámite del recurso administrativo de revocación. A literalidad indicó (foja 655):

“...No sobra mencionar que, a la fecha de esa instrucción, el citado XXXXX sólo contaba con escasos tres meses de experiencia respecto del trámite de ese medio de impugnación (Recurso Administrativo de Revocación) y yo, contaba con más de diez años de experiencia, la cual la obtuve por mi paso por la XXXXX (XXXXX) y seguramente, esa circunstancia lo tenía muy inseguro y por ello, trató indebidamente de imponerme su autoridad...”



Es decir, el quejoso en diversos momentos hizo la mención de su interés por cambiarse de adscripción a la XXXXX, lo cual materializó al solicitárselo al Procurador Fiscal, circunstancia que dijo le trajo consecuencias negativas por parte de la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, de acuerdo con lo señalado en su correo electrónico recibido el 29 veintinueve de junio de 2021 dos mil veintiuno, en el cual señaló:

“...Me dio in (sic) trato indigno y discriminatorio, puesto que dicha abogada me impidió reincorporarme a mi centro de trabajo, después de haber transcurrido la última licencia médica que presenté, lo que evidentemente fue como "REPRESALIA" de lo siguiente: A).-En fecha 02 de julio de 2020, denuncié su hostigamiento para con un servidor ante el Procurador Fiscal, el Lic. Joel Humberto Estrella Cruz, así como por haberle denunciado el ambiente hostil que estaba imponiendo en la Dirección de lo Contencioso; B).- Yo no le profesé la lealtad ciega que exige de sus colaboradores; y C).- Tomó como una ofensa o atentado en contra de su jerarquía, el que yo me atreviera a pedirle al Procurador Fiscal, mi cambio a la XXXXX...” (lo resaltado es propio) (foja 67 reverso).

Por lo antes expuesto, es de hacer notar las inconsistencias que impiden brindar certeza a su dicho, pues se confirmó que el quejoso pretendió ingresar a la Dirección XXXXX porque consideró tener la experiencia necesaria para efectuar las funciones que se realizan en la misma, lo cual externó al Procurador Fiscal mediante mensaje por XXXXX, así como a su entonces compañera de trabajo XXXXX, y en sus manifestaciones ante este organismo; e incluso, se confirmó que en su momento aceptó cambiarse a esa Dirección.

Sin embargo, en el argumento de queja señalado líneas arriba, manifestó su inconformidad en llevar a cabo funciones pertenecientes a dicha Dirección, argumentando que lo consideraba denigrante, pero además, dijo que no se le había brindado capacitación previa, cuando en varios de sus argumentos dijo contar con la experiencia para desarrollar dichas funciones, de ahí la inconsistencia de su argumentación sobre este punto de queja, por lo que esta PRODHEG se abstiene de emitir recomendación al respecto.

6. Atribuyó a la Subdirectora Jurídica sus padecimientos de salud.

Respecto a este punto, el quejoso indicó:

4.“...El día 18 de junio de 2020, siendo aproximadamente las 6:30 de la tarde, estando en mi lugar de trabajo, realizando las funciones inherentes a mi cargo, me sentí muy mal, por lo que, después de ser atendido por la Médico de la citada Secretaría, me diagnosticó una fuerte taquicardia, y me recomendó que ya me fuera a mi casa, tal y como me lo había instruido días antes, y me reiteró que yo no debería estar acudiendo a la oficina, así como que acudiera con un cardiólogo, esto último lo hice el día 20 siguiente, y se me diagnosticó una XXXXX (XXXXX), ocasionado por un pequeño XXXXX, derivado del estrés al que estaba siendo sometido. Lo que indubitadamente fue ocasionado por el hostigamiento y condiciones desfavorables impuestas por la entonces Subprocuradora Fiscal, la Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez...” (foja 18).

“...EN EL CASO PARTICULAR, ME FUE VIOLADO ESE Y OTROS DERECHOS, POR PARTE DE LA LIC. SANDRA VIANNEY PÉREZ GÓMEZ, ACTUAL SUBDIRECTORA GENERAL JURÍDICA DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DEL ESTADO DE GUANAJUATO (SATEG), DERIVADO DE SU TRATO INDIGNO, INTIMIDATORIO Y DISCRIMINATORIO, TANTO QUE ELLO TUVO REPERCUSSIONES EN MI SALUD, CON LA GENERACIÓN DE UNA CARDIOPATÍA...” (foja 21).

“...Además de las consecuencias psicológicas o emocionales que me originó la referida funcionaria pública, con su trato injusto, indigno y hostil, también me trajo consecuencias en mi salud física, puesto que tal y como podrá advertir esa H. Procuraduría, el día 18 de junio de 2020, la Médico de la citada Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, me diagnosticó una fuerte "XXXXX", mismo padecimiento que fue ocasionado por la "XXXXX" que el día 20 siguiente me diagnosticó una cardióloga, lo que a su parecer, fue ocasionado por un pequeño "XXXXX", derivado del estrés al que estaba siendo sometido. Lo anterior, a mi juicio es indubitable que, dicho "XXXXX" fue ocasionado por el hostigamiento, acoso laboral, mobbing y condiciones desfavorables impuestas por la entonces Subprocuradora Fiscal, la Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez...” (foja 66 reverso).

El padecimiento del quejoso quedó confirmado con los documentos expedidos por diversos profesionistas de la salud, tales como:



- La receta médica expedida el 20 veinte de junio de 2020 dos mil veinte por la doctora XXXXX (foja 312).
- Impresión de ultrasonido del 20 veinte de junio de 2020 dos mil veinte en el que se aprecia una leyenda “XXXXX” (foja 402).
- Copia del resultado de la muestra SARS-COV2 (Foja 404).
- Licencia médica XXXXX expedida el 29 veintinueve de septiembre de 2020 dos mil veinte, por la doctora adscrita al ISSSTE XXXXX al paciente XXXXX. en el que asentó como diagnóstico crisis hipertensiva + cardiopatía (foja 405).
- Licencia médica XXXXX expedida el 6 seis de octubre de 2020 dos mil veinte, por médico adscrito al ISSSTE (foja 407).

Sin embargo, en ninguno de los citados documentos, se estableció que su padecimiento derivara de estrés laboral.

A lo anterior, se suma que la testigo XXXXX (foja 507) señaló que el quejoso le comentó que el área donde estaban (XXXXX) no era su especialidad, por lo que se le complicó mucho su desempeño en esa Coordinación, pues le tocaron asuntos complicados, sin mencionar que dicha situación, haya sido ocasionada por un acoso o trato indigno atribuido a la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, y textualmente mencionó:

“...en un inicio XXXXX fue mi compañero y luego fue mi jefe, violación, afectación como tal a sus derechos humanos, no me consta, yo no vi o escuché algo; lo que a lo mejor me puede llamar la atención es que cuando él era mi compañero, cuando él entró a trabajar, me comentó que el área en que estamos no era su especialidad como tal, que él había pedido estar en otra área; por ello, se le complicó mucho al entrar a XXXXX y la verdad desde el día uno sí le tocó entrarle al trabajo pesado más difícil y yo vi que se le complicó mucho; antes que él entrara había una abogada que llevaba los asuntos más pesados, ya cuando él entró a trabajar desahogaron un poco a esa abogada, pero él desde que llegó dijo que es que no tenía experiencia en esa área, no es que le hayan dado más trabajo sino que las condiciones generaron presión en él porque él no tenía la experiencia y eso genera estrés, pues no estaba en el área que conoce... todos tenemos aquí una carga de trabajo muy muy pesada, llevamos más asuntos de lo que un abogado particular podría llevar; salimos muy tarde esto es de seis a nueve de la noche, nos quedamos como unas tres horas mínimo después de que termina nuestro horario de trabajo porque de otra forma no sacaríamos el trabajo, no podríamos; XXXXX al igual que nosotros se quedaba después del horario...”

También, es de considerarse que el mismo quejoso mencionó no haber acatado las indicaciones médicas establecidas por el 6 seis de octubre de 2020 dos mil veinte, pues dijo que ese día, el especialista en salud le mencionó que, al terminar su licencia médica por diez días, debía agendar cita para ser nuevamente evaluado, lo cual no hizo, pues mencionó:

“...El día 06 de octubre de 2020, acudí a las citas que tenía agendadas, tanto con el médico internista, como con mi médico familiar...acudí a mi cita con mi médico familiar...después de revisarme, y que yo le comentara lo sucedido en mi primera cita en comento, y después de valorarme, me indicó que los malestares que continuaban eran porque la crisis hipertensiva no había cedido, y me señaló que al ser notificado el resultado positivo del COVID-2019, debí haber guardado reposo por lo menos un mes y no una semana como lo hice, por lo que me dio una licencia médica por diez días, en virtud de que, además de los referidos síntomas, continuaba con una fuerte lumbalgia, y me señaló que agendara cita para el día en que concluyera dicha licencia para evaluar mi evolución -lo cual no hice, ya que mi intención era ya incorporarme a mis labores...” (lo resaltado es propio). (foja 24)

De igual forma, el quejoso indicó haberse comunicado con el XXXXX, Director de Procesos y Resoluciones, con la intención de reincorporarse a sus labores a pesar de que aún no contaba con alta médica, al decir: (foja 23 reverso)

“...El día 21 de septiembre de 2020, vía XXXXX, le comuniqué al XXXXX, Director de Procesos y Resoluciones, que ya me sentía bien y que, no obstante que aún no me daban de alta, y que sólo había descansado una semana, me ponía a su disposición para que me mandara algo de trabajo, tal como ocurrió...”

Así, la afirmación de que la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, fue la causante de sus padecimientos, no logró acreditarse con evidencia alguna, pues por el contrario, se confirmó que el quejoso tomó determinaciones contrarias a las recomendadas por los médicos que lo trataron, y por otro lado, es de considerarse que lo señalado por la testigo XXXXX, a quien le Expediente 33/21-B



manifestó sus inquietudes respecto al trabajo que desempeñaba por no contar con experiencia, sin hacer señalamiento alguno en contra de la Subdirectora Jurídica.

Como consecuencia, esta PRODHG se abstiene de emitir recomendación en cuanto este punto de queja.

B. HECHOS ATRIBUIDOS AL DIRECTOR DE PROCESOS Y RESOLUCIONES.

El quejoso, señaló que fue víctima de acoso laboral por parte del licenciado Sebastián Barrera González, debido a que:

1. Le otorgó un trato indigno, por imponerle una excesiva carga de trabajo, pues de manera desproporcionada le asignó 16 dieciséis XXXXX de los últimos 21 veintiuno que habían ingresado a esa unidad administrativa, siendo que había otros abogados que podían efectuar el trabajo (foja 18 reverso, 21, 67 reverso y 74 reverso).
2. Indicó que el Director de Procesos y Resoluciones, a principios de febrero de 2020 dos mil veinte, le dio la instrucción de asignar menos trabajo al licenciado XXXXX, lo cual, dijo, atentó contra sus valores, dignidad, principios (fojas 24, 29 y 74 reverso).
3. El Director de Procesos y Resoluciones, le dio un trato indigno y discriminatorio por girarle instrucciones carentes de sustento jurídico, con la intención de hacerlo trabajar en vano, pues le solicitó que, en sus proyectos de resolución, debía pronunciarse respecto de la inaplicabilidad y/o improcedencia de todas y cada una de las tesis y jurisprudencias que hacían referencia los recurrentes, lo cual no se había hecho, así como su respuesta al expresarle las razones por las cuales no coincidía con su observación (fojas 28, 67 y 74).
4. Indicó que una llamada telefónica que tuvo con el Director de Procesos y Resoluciones (sin precisar fecha) le externó que los XXXXX que le encomendaba los hacía llegar dos meses y medio después de que habían sido recibidos, lo cual le acortaba el plazo para elaborar el XXXXX, ante lo cual solicitó le fueran remitidos cuando le fueran recibidos. Su agravio consistió en que el funcionario le dio un trato indigno y discriminatorio por no aceptar sus recomendaciones y su contestación autoritaria (foja 28, 29, 67 reverso y 74).

1. Respecto a la excesiva carga de trabajo.

El quejoso, indicó que recibió un trato indigno por parte del licenciado Sebastián Barrera González, por haberle impuesto una excesiva carga de trabajo, y en ese sentido, indicó que:

“...el Director de Procesos y Resoluciones, el Lic. Sebastián Barrera González, en evidente alineación o lealtad ciega profesada a la mencionada Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez, me otorgó un trato indigno... la imposición de una excesiva carga de trabajo, ya que, de manera desproporcionada me asignó 16 XXXXX, de los últimos 21 que habían ingresado a esa unidad administrativa, siendo que había otros abogados que integraban la citada Dirección...” (foja 18 reverso).

“...COMO DE PARTE DEL LIC. SEBASTIÁN BARRERA GONZÁLEZ, ACTUAL DIRECTOR DE PROCESOS Y RESOLUCIONES DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA DEL MISMO ÓRGANO ESTATAL DESCONCENTRADO (SATEG), POR SU TRATO INDIGNO...POR LA CARGA EXCESIVA DE TRABAJO POR REALIZAR QUE ME IMPUSO...” (foja 21).

“...Dicho abogado me dio un trato indigno y discriminatorio, al imponerme una carga de trabajo excesiva y desproporcionada, ya que me asignó 16 XXXXX, de los últimos 21 que habían ingresado a esa unidad administrativa, siendo que había otros abogados que integraban la citada Dirección...” (foja 67 reverso).

“...el licenciado Sebastián Barrera González me asignó trabajo de forma desproporcionada e imparcial, preciso del mes de julio a octubre de 2020 –dos mil veinte- que fue cuando estuve bajo sus instrucciones,



de 21 –veintiún- XXXXX que ingresaron a esa dirección, me asignó 16 –dieciséis- lo cual me agravia por ser desproporcionado y haber asignado cargas excesivas de trabajo...” (foja 74 reverso).

En su defensa, el licenciado Sebastián Barrera González, informó que era falso que al quejoso se le hubiera asignado una carga excesiva de trabajo, pues indicó que el dato proporcionado por XXXXX, respecto a que ingresaron 21 veintiún XXXXX del periodo de julio a octubre de 2020 dos mil veinte, era incorrecto, pues aclaró que ingresaron 58 XXXXX.

La precisión efectuada por la autoridad, quedó confirmada con la certificación digital del listado de los recursos administrativos que se recibieron en la Dirección de Procesos en ese lapso, mismos que están integrados en el sumario visibles en fojas 551 a la 556, del cual se apreció que de los meses julio a octubre de 2020 dos mil veinte, periodo en que el quejoso laboró en la XXXXX, existieron 58 cincuenta y ocho recursos de XXXXX. Tal aclaración confirma que, de los 58 XXXXX, solo fueron asignados 16 dieciséis al inconforme, ésta última aseveración que el mismo quejoso argumentó.

Aunado a lo anterior, se analizaron los correos electrónicos institucionales correspondientes al licenciado Sebastián Barrera González y el quejoso, de los que se advirtió que si bien es cierto le fueron asignados asuntos para que efectuara XXXXX, en ninguno se apreció que el quejoso haya externado inconformidad por la cantidad de trabajo asignado (fojas 723 a 786).

De tal suerte, ante la precisión efectuada por la autoridad y la falta de elementos que confirmen que XXXXX, le haya sido asignado carga de trabajo excesiva, esta PRODHEG se abstiene de emitir recomendación en cuanto este punto de queja.

2. Indicación de asignación de trabajo a otro abogado.

El quejoso indicó que en el mes de febrero de 2020 dos mil veinte, el licenciado Sebastián Barrera González entonces Director de lo Contencioso de la Procuraduría Fiscal, le giró varias indicaciones, entre ellas que debía asignar una menor cantidad de asuntos al XXXXX, lo que a su juicio consideró como una instrucción parcial e injustificada, además que tal situación atentaba contra sus valores, dignidad y principios por tener que acatar esa instrucción de febrero a junio de 2020 dos mil veinte (fojas 24, 29 y 74 reverso).

Respecto a este punto cabe señalar que la autoridad señalada como responsable, negó el acto reclamado (foja 523 reverso).

Por otro lado, respecto a este punto, no se entrará a su estudio, ya que la fecha señalada por el quejoso en que ocurrieron los hechos fue en febrero de 2020, y tomando en cuenta la fecha de presentación de la queja que nos ocupa que fue el 23 veintitrés de marzo de 2021 dos mil veintiuno, es de señalarse que ya había transcurrido más de un año, por lo que resulta extemporáneo este punto.

Ello en atención a lo establecido por el artículo 35 treinta y cinco de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado, que a la letra establece: “La queja o denuncia sólo podrá presentarse dentro del plazo de un año a partir de que se hubiera iniciado la ejecución de los hechos que se estimen violatorios, o de que la persona quejosa o denunciante hubiese tenido conocimiento de los mismos...”.

Por tal motivo, este organismo se abstiene de emitir pronunciamiento en cuanto este punto de queja.

3. Respecto a que le dio instrucciones para que trabajara en vano.

El quejoso, indicó haber recibido un trato indigno y discriminatorio por parte del Director de Procesos y Resoluciones, toda vez que le dio la indicación de que debía pronunciarse respecto a la inaplicabilidad y/o improcedencia de las tesis y jurisprudencias que señalaban los recurrentes, pues dijo:

“...en uno de los primeros XXXXX, sin recordar en cual, pero quedó constancia en los respectivos correos electrónicos, a los que ya no tengo acceso, en virtud de que mi cuenta de correo institucional fue cancelado, dicho Director me indicó que debería pronunciarme respecto de la inaplicabilidad y/o improcedencia de todas y cada una de las tesis y jurisprudencia a que hacían referencia los correspondientes recurrentes, a lo que yo le comenté, vía telefónica, que no coincidía con su observación, para lo cual le expresé mis razones, las cuales consistieron en que: a).- No lo consideraba necesario, ya



que nunca se había hecho, ni en las resoluciones de recurso de revocación (etapa administrativa) ni en las contestaciones de demandas y contestaciones de las ampliaciones de demandas (etapa contenciosa) y b).- En términos de lo previsto por el segundo párrafo del artículo 132 del Código Fiscal de la Federación, lo que se debe atender en los respectivos recursos de revocación, es la "cuestión efectivamente planteada" por los recurrentes (causa de pedir), a lo que DICHO DIRECTOR ME CONTESTÓ DE MANERA MUY MOLESTA, CON LA PREGUNTA DE QUÉ SÍ IBA A ATENDER SUS OBSERVACIONES O NO, por lo que le contesté que sí las atendería, tal y como lo hice y se desprende de todos y cada uno de los proyectos de resolución de recursos de revocación que le envíe para su revisión..." (foja 28 reverso).

"...Dicho abogado me dio un trato indigno y discriminatorio, al girarme instrucciones totalmente carentes de sustento jurídico, evidentemente, con la intención de hacerme trabajar en vano o realizar argumentos innecesarios, ya que me indicó que en mis proyectos de resolución de los recursos administrativos de revocación que me fueran asignados, debería pronunciarme respecto de la inaplicabilidad y/o improcedencia de todas y cada una de las tesis y jurisprudencia a que hacían referencia los correspondientes recurrentes, lo cual nunca se había hecho y que incluso, se contraponía a lo ordenado por el segundo párrafo del artículo 123 del Código Fiscal de la Federación. Lo anterior hace evidente alineación o franca lealtad ciega profesada a la Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez, así como su evidente desconocimiento de las disposiciones fiscales aplicables a dichos medios administrativos de impugnación..." (foja 67 reverso).

"...A fin de aclarar mi inconformidad con el licenciado Sebastián Barrera González, preciso, del primer punto, en el que aludo a la instrucción que me dio vía correo electrónico de que en los proyectos de resolución que yo elaboraba, de que debería pronunciarme respecto a la inaplicabilidad y/o improcedencia de todas y cada una de las tesis de jurisprudencia a que hacían referencia los correspondientes recurrentes; me agravía la instrucción carente de sustento jurídico, que es contraria a las disposiciones fiscales que regulan el procedimiento y evidencia la intención de hacerme trabajar en vano y su respuesta autoritaria, y su trato hacia mí a través de esa respuesta..." (foja 74).

En su defensa, el Director de Procesos y Resoluciones, negó los hechos atribuidos por el quejoso, sin embargo, comentó la necesidad de que las resoluciones y actos administrativos que emitiera cualquier autoridad, debían estar fundados y motivados tal como lo establece el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que hace referencia al principio de legalidad, razón por la cual, indicó que si un contribuyente basaba su defensa en algún criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo menos es que se debían exponer las razones por las que no se estaba tomando en cuenta ese criterio (foja 523).

Respecto a este punto de queja, XXXXX indicó que la indicación se la había efectuado el funcionario mediante correo electrónico; por tal motivo, se analizaron los mensajes de correo electrónico emitidos de las cuentas institucionales de las autoridades y del quejoso de los meses de XXXXX, XXXXX y XXXXX de XXXXX, de cuyo contenido no se apreció que existiera la instrucción del Director de Procesos y Resoluciones dirigida al quejoso relativa a que debía pronunciarse respecto a la inaplicabilidad y/o improcedencia de los criterios jurisprudenciales que los recurrentes invocaban en los recursos (fojas 723 a 786).

Ahora bien, también debe considerarse que este punto de inconformidad, no constituye acciones que puedan considerarse como acoso laboral, y por ende como violación a sus derechos humanos.

Lo anterior es así pues, en caso de que hubiese existido la instrucción de objetar los criterios jurisprudenciales que plasmaban los contribuyentes, no podría estar catalogada como una conducta que constituyera un acoso laboral, pues únicamente denotaría en su caso, una exigencia laboral.

Así, es necesario reflexionar sobre algunos supuestos concretos en los que la teoría, las normas jurídicas 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, se reiteran los componentes a evidenciar en caso de iniciar una acción jurídica por acoso laboral que se establecen en la Tesis 1ª. CCLI/2014 (10ª) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México a saber:

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

Así mismo, de manera ilustrativa, la Ley 1010 colombiana del año 2006, que es la primera en su tipo que se expidió en Latinoamérica (2006), y cuyo objeto es (artículo 1º) «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 2º) «toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.»

De tal forma, de los conceptos que ofrecen los ordenamientos citados se desprende que para que exista acoso laboral, debe confirmarse que exista una finalidad encaminada a causar perjuicio laboral (renuncia, desmotivación, excluirlo de la organización o satisfacer una necesidad de agredir, controlar, etcétera) así como perturbar su integridad personal (infundir miedo, intimidación, consumir emocional o intelectualmente), por lo que del análisis del conjunto de pruebas de este caso concreto, en primer lugar, no existen elementos que confirmaran los hechos atribuidos por el quejoso, y en segundo término, las exigencias laborales para mejorar la calidad de los servicios que ofrece la institución y los requerimientos de las personas que ejercen funciones de dirección para mejorar el resultado de las actividades laborales, en este caso, fundar y motivar debidamente los proyectos de resolución que se le asignaban al quejoso, no pueden confundirse con acoso laboral.

Por tales motivos, esta PRODHG se abstiene de emitir pronunciamiento de recomendación en cuanto este punto de queja.

4. *Contestación autoritaria por parte del Director de Procesos y Resoluciones.*

El inconforme señaló que mediante llamada telefónica sostenida con el Director de Procesos y Resoluciones (sin precisar fecha) le externó que los XXXXX que le encomendaba se los hacían llegar dos meses y medio después de que habían sido recibidos, lo cual le acortaba el plazo para elaborar el XXXXX, ante lo cual el quejoso solicitó le fueran remitidos lo más pronto posible de cuando fueran recibidos. Su agravio consistió en que el licenciado Sebastián Barrera González, le dio un trato indigno y discriminatorio por no aceptar sus recomendaciones y brindarle una contestación autoritaria (foja 28, 29, 67 reverso y 74).

“...En una llamada telefónica que sostuve con el Lic. Sebastián Barrera González, Director de Procesos y Resoluciones, le hice ver que los XXXXX que me estaba encomendado, me los estaba haciendo llegar dos meses y medio después de que habían sido recibidos —lo cual me acortaba el plazo para la elaboración del respectivo proyecto de resolución, misma que debe notificarse a más tardar a los tres meses de haber sido presentado el respectivo medio de impugnación -, por lo que le solicitaba que en la medida de lo posible, me los hiciera llegar en cuanto fueran recibidos, para elaborar el correspondiente XXXXX, dentro de los primeros quince días de su recepción, para que, en los casos en que al día quince después de haberse recibido, el respectivo recurrente no hiciera efectivo su derecho establecido en el último párrafo del artículo 123 del Código Fiscal de la Federación, consistente en anunciar la presentación de pruebas adicionales, estuviéramos en condiciones de que al día dieciséis de que fue presentado el relativo recurso, emitiría correspondiente resolución, ya que un servidor así lo hacía en la XXXXX, a pesar de ser el único abogado que atendía este tipo de asuntos, a lo que dicho Director me contestó de manera muy molesta QUE ME GRAVARA (sic) BIEN QUE NO ESTÁBAMOS EN EL XXXXX Y QUE AQUÍ SE TRABAJABA DE OTRA MANERA, por lo que ya no insistí en mi sugerencia, y me limité a no externar las otras sugerencias que tenía...” (foja 28).



“Del punto siguiente de mi escrito en el que expongo la llamada que realizó el licenciado Sebastián Barrera González y en el que hablamos respecto al XXXXX y que le solicité me asignaran los proyectos de los recursos una vez que se recibieran ya que me los enviaban con un plazo muy reducido para proyectarlo e hice alusión a mi trabajo cuando estuve en el XXXXX; siendo su respuesta de que me grabara bien que no estábamos en el XXXXX y que aquí trabajábamos de otra manera; me agravia su respuesta, su trato, su forma de responderme, que a mi petición se me diera respuesta con este tipo de contestación, lo cual considero es un trato que atenta contra mi dignidad como persona...” (foja 74 reverso).

En su defensa el licenciado Sebastián Barrera González, indicó que no eran ciertos los hechos que se le atribuían. Por otro lado, explicó que la Dirección de Procesos y Resoluciones de conformidad con el Convenio de Colaboración en Materia Fiscal Federal, celebrado entre el Gobierno Federal por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y el Gobierno del Estado de Guanajuato, se constituyó para efectos de los recursos de revocación de carácter federal, en una autoridad fiscal coordinada que asumía competencia federal, por lo que la Administración Central de Operación Jurídica del Servicio de Administración Tributaria, realizaba año con año una evaluación a Guanajuato a través del “Programa de Evaluación de Entidades Federativas”, de los cuales en específico se desprenden dos indicadores, entre ellos el promedio en días efectivos para concluir un recurso de notificación en 66 días.

Consecuentemente, y atendiendo al análisis realizado a las evidencias que integran al sumario, no fue posible tener acreditado al menos de forma indiciaria el punto de queja señalado por XXXXX.

Lo anterior es así, ya que el dicho del quejoso en el sentido de que el servidor público en comento se hubiese dirigido de manera autoritaria, se encuentra aislado dentro del acervo probatorio recabado por este organismo, pues dicha imputación fue negada por el funcionario, y tomando en cuenta que el inconforme indicó que tales hechos ocurrieron mediante llamada telefónica y no se estableció que existieran testigos o algún otro medio de prueba que confirmara tal atribución; razones por las cuales no resultó posible acreditar el punto de queja expuesto por XXXXX, por lo que este organismo se abstiene de emitir pronunciamiento de recomendación al respecto.

C. HECHOS ATRIBUIDOS AL ENTONCES DIRECTOR DE LO CONTENCIOSO.

XXXXX, señaló que el otrora Director de lo Contencioso del SATEG, licenciado Gabriel González Martínez, le recabó acta de hechos con la que se le inició un procedimiento de presunta responsabilidad administrativa y que fue resuelto por el Órgano Interno de Control de la SFIA a pesar de que tuvo conocimiento de su padecimiento cardíaco, lo cual implicó que lo sometiera al escrutinio público, poniendo en tela de juicio, su dignidad, nombre, honorabilidad, reputación y prestigio. Literalmente indicó:

“...dicha omisión provocó que ambos Directores, el de Resoluciones y el de Contencioso, los Lics. Sebastián Barrera González y Gabriel González Martínez, respectivamente, en franca alineación o lealtad ciega para con su superior jerárquica, la referida Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez, formaran parte de la denunciada campaña de hostigamiento, acoso laboral o mobbing en mi contra...el segundo, levantando un "Acta de Hechos" en fecha 16 de octubre de 2020, con la que se me inició un procedimiento de presunta responsabilidad administrativa, mismo que fue resuelto por el Órgano Interno de Control de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración del Gobierno del Estado de Guanajuato, en el sentido de que yo era inimputable de la omisión que se me pretendía atribuir (como consta en autos del expediente administrativo en que se actúa y que dicha resolución se deberá admitir como prueba superveniente, y se le deberá otorgar un valor probatorio pleno), lo cual era de esperarse, puesto que dicho abogado estaba plenamente consciente de que el día de la omisión que se me pretendía imputar (18 de junio de 2020), fue cuando se detonó mi problema cardíaco y que él mismo me indicó (vía XXXXX de fecha 20 de junio de 2020), que ya no regresara a la oficina y que se encargaría de que se sacara el trabajo de dicha Coordinación y, no obstante, instó el referido procedimiento, poniendo mi nombre, mi honorabilidad, mi prestigio y mi reputación en entredicho o en tela de juicio...” (foja 661).

“...41. Tal y como consta en autos del expediente administrativo que nos ocupa, el Lic. Gabriel González Martínez, desplegó en mi contra las siguientes conductas:



- El día XXXXX, unos minutos antes de que la Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez me despidiera, él levantó una "Acta de Hechos", en la que me imputaba una aparente "falta grave", respecto de una omisión en la asignación de parte de la correspondencia recibida el día 18 de junio de 2020, por parte del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato.
- Remitió la referida "Acta de Hechos" al Órgano Interno de Control de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración del Gobierno del Estado de Guanajuato, a fin de que se me iniciara un procedimiento de presunta responsabilidad administrativa.
- Dichas acciones las realizó, sabiendo que esa omisión no podía imputármela, puesto que era plenamente consciente de las circunstancias siguientes: a) Que en esa fecha fue cuando se detonó mi problema cardíaco; b) Que no obstante mi estado de salud e instrucciones de la Médico de la mencionada Secretaría, ese día trabajé hasta casi las 20:00 hrs, tratando de cumplir con mis obligaciones; c) Que él mismo me indicó que ya no regresara a la oficina (pese a que yo le señalé que no obstante haber sufrido un infarto, mi intención era la de reincorporarme a mis labores de manera presencial, al día hábil siguiente); d) Que también él se comprometió a que se encargaría de mis tareas; y e) Que dicha correspondencia se quedó encima de mi escritorio y que bien la pudieron asignar, tal y como lo hicieron con la correspondencia recibida en días posteriores a esa fecha.

En conclusión, pese a que el citado Lic. Gabriel González Martínez, conociera perfectamente mi sentido de responsabilidad, de que tuvo conocimiento de la detonación de mi problema cardíaco, de que él me giró instrucciones en el sentido de que ya me quedara a trabajar desde casa y que se comprometió a atender las funciones inherentes a la XXXXX, me sometió al escrutinio público, ya que, al sujetarme a un procedimiento de presunta responsabilidad administrativa, ante el mencionado Órgano Interno de Control de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración del Gobierno del Estado de Guanajuato, mismo que resolvió en el sentido de que la presunta omisión que se me pretendía atribuir, no podía ser imputable a un servidor, por lo que, con dichas acciones, el mencionado funcionario público puso en entredicho o en tela de juicio, mi dignidad, mi nombre, mi honorabilidad, mi reputación y mi prestigio..." (foja 663).

Así mismo, el quejoso presentó la conversación de XXXXX que tuvo con el funcionario el 20 veinte de junio de 2020 dos mil veinte, en el que le informó sus padecimientos y a decir del quejoso, el licenciado Gabriel González Martínez se comprometió a hacerse cargo de su trabajo, cuyo texto se transcribe (foja 834):

"Buenas tardes Lic., sólo para comentarte que voy saliendo de la cardióloga y después de valorarme me dijo que seguía la XXXXX, y me diagnosticó XXXXX, que es una infracción (sic) del XXXXX, me dio tratamiento para un mes y tendré que regresar para ver la evolución dice que esto pasa por una fuerte infección o un posible infarto, pero me dijo que además de ese problema, que espera se solucione con el tratamiento, en términos generales..."

Pues descansa mi XXXXX no te preocupes por el trabajo ahí lo vamos atendiendo nosotros Ánimo y mejorate (sic)..."

Por su parte, el licenciado Gabriel González Martínez, entonces Director de lo Contencioso, al rendir el informe que le fue requerido (foja 848), indicó que el origen del acta de hechos del XXXXX, se derivó porque XXXXX, omitió asignar veintitrés acuerdos emitidos por el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato a los abogados del contencioso, pues tuvo en su poder tales acuerdos desde el 18 dieciocho de junio de 2020 dos mil veinte, sin informarle a él para que los turnara a los abogados que tuvieran injerencia con los mismos, pues fue hasta el XXXXX, fecha que el inconforme regresó a trabajar de manera presencial, que encontró tales acuerdos y comunicó de la omisión de la asignación.

A su vez, indicó que en ese entonces era el jefe inmediato del quejoso, por lo que tenía la obligación de efectuar el acta de hechos correspondiente e informarla a la autoridad que tiene la facultad de determinar la responsabilidad de las omisiones del quejoso, en este caso, al Órgano Interno de Control adscrito a la SFIA.

Respecto al mensaje que remitió vía XXXXX, el servidor público señalado como responsable, precisó que, si bien es cierto comunicó al inconforme que el trabajo que él desempeñaba lo atenderían, también lo es que este señalamiento fue a partir del 20 veinte de junio de 2020 dos mil veinte, mientras que los acuerdos que motivaron el acta de hechos del XXXXX, eran del 18 dieciocho de junio de 2020 dos mil veinte; es decir, de un día en que el quejoso acudió a laborar.



Ahora bien, mediante oficio XXXXX, suscrito por el Titular del Órgano Interno de Control adscrito a la SFIA, se obtuvo copia certificada del expediente XXXXX, del que se advierte que en efecto, se elaboró un acta de hechos del 16 dieciséis de octubre de 2020 dos mil veinte suscrito por el otrora Director de lo Contencioso licenciado Gabriel González Martínez y como testigos la Subdirectora General Jurídica y el Encargado de la Coordinación de lo Contencioso, la misma se originó por la omisión de asignar 23 veintitrés notificaciones del Tribunal de Justicia Administrativa del estado de Guanajuato, de las cuales 14 eran requerimientos y que además tenían fecha de notificación el 18 dieciocho de junio de 2020 dos mil veinte, a efecto de que se diera seguimiento a lo decretado por dicho Tribunal (fojas 93 a la 96).

Aunado a lo anterior, se aprecia que derivado del acta de hechos, se originó el acuerdo del 17 diecisiete de noviembre de 2020 dos mil veinte, en el que el titular del área de investigación del Órgano de Control Interno de la SFIA, inició el expediente XXXXX, a efecto de investigar los hechos atribuidos por el entonces Director de lo Contencioso licenciado Gabriel González Martínez (fojas 103 a la 107).

Así, el hecho de que el servidor público señalado como responsable hubiera practicado un acta de hechos en la que se redactaron las omisiones en que incurrió el quejoso, no es posible considerarse como acoso laboral, y por ende, violatoria de los derechos humanos de XXXXX.

Lo anterior es así pues resulta justificado el proceder de la responsable, quien al momento de ser informado por el mismo quejoso de la omisión en que incurrió, recabó un acta de hechos para que la autoridad competente (Órgano Interno de Control) efectuara el procedimiento administrativo correspondiente en contra del servidor público señalado como responsable, siendo en este caso XXXXX.

Ante lo cual, se debe invocar lo establecido por el Código de Conducta de la SFIA⁴, en el cual se señala que las personas servidoras adscritas a esa Secretaría tendrán la obligación y compromiso de adecuar su actuación de conformidad con los principios, valores y reglas de integridad establecidos en el Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato y en ese Código de Conducta. Así mismo establece que las personas integrantes de esa dependencia, deben atender las reglas de integridad en el servicio público, en la que se encuentra la obligación de denunciar cualquier conducta contraria a las Condiciones Generales de Trabajo. El cual señala:

“Artículo 7. Las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría tendrán la obligación y el compromiso de adecuar su actuación de conformidad con los principios, valores y reglas de integridad establecidos en el Código de Ética y en el presente Código, así como en la normatividad aplicable, por lo que deberán conocerlos, aplicarlos y respetarlos.

Al respecto, para atender las reglas de integridad en el servicio público, las personas obligadas deberán observar las siguientes:

- I. Conductas orientadoras para atender la regla de actuación pública...f) Evitar y denunciar cualquier conducta contraria a las Condiciones Generales de Trabajo para Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la Administración Pública del Estado de Guanajuato o al marco normativo que rige las diversas unidades administrativas que conforman la Secretaría...”

Además, es de considerarse que el Reglamento Interior de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, hace referencia a la obligación de los Directores que integran dicha Secretaría de planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el ejercicio de las funciones encomendadas a las unidades administrativas y personal que integran el área a su cargo, a saber:

Artículo 12. La Subprocuraduría Fiscal, las Direcciones de Área y las Coordinaciones tienen las siguientes facultades genéricas... II. Planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el ejercicio de las funciones encomendadas a las Unidades Administrativas y personal que integran el área a su cargo...”

De ahí, que debe señalarse que la acción del funcionario consistente en efectuar un acta de hechos en el que dejó evidencia de una omisión incurrida por XXXXX y presentarla ante el

⁴ Publicado en el periódico oficial de Gobierno de Estado de Guanajuato el 10 diez de diciembre de 2019 dos mil diecinueve. Disponible en: https://finanzas.guanajuato.gob.mx/d_pdf/PO_246_2da_Parte_20191210_1521_6.pdf
Expediente 33/21-B



órgano competente, se encontraba dentro de sus funciones y deberes como funcionario público integrante de la SFIA.

De igual forma, es de mencionarse el hecho de que aunque el quejoso se encontrara dentro de un procedimiento administrativo respecto de las omisiones que se le atribuyeron, se le otorgó el derecho de imponerse de las diversas faltas que se le atribuyeron en el acta de hechos y así manifestar lo que en su defensa quisiera, al ser su derecho de audiencia, un derecho consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establecido en el artículo 17, así como 8 y 25 de la Convención Americana Sobre los Derechos Humanos.

Es por ello, que se insiste, el levantar un acta administrativa (de hechos), no puede constituir una violación a derechos humanos, sino por el contrario, es garantía de que se da el derecho de audiencia al trabajador al que se le atribuye una falta, pudiendo el mismo conocer el alcance del señalamiento y defenderse.

De lo anteriormente expuesto, esta PRODHG estima que el hecho reclamado por XXXXX, respecto a que se recabó un acta de hechos en su contra que derivó en el inicio de un procedimiento de responsabilidad administrativa, que formó parte del acoso laboral del que se quejó, no resultó violatorio de derechos humanos, pues como se ha señalado, el funcionario tenía la obligación de denunciar las acciones y omisiones incurridas por su personal ante el órgano competente, como lo marcan los ordenamientos invocados, aunado a que el inicio de un procedimiento, permite hacer valer su derecho de audiencia y debido proceso; motivo por el cual este organismo se abstiene de emitir recomendación en cuanto a este punto.

D. HECHOS ATRIBUIDOS AL PROCURADOR FISCAL.

XXXXX externó su inconformidad en contra del Procurador Fiscal Joel Humberto Estrella Cruz, al atribuirle la omisión de brindarle orientación y la falta de canalización de su queja relativa al acoso laboral y un ambiente hostil que generaba la Subdirectora Jurídica, Sandra Vianney Pérez Gómez, lo cual efectuó mediante mensaje por XXXXX el 2 dos de julio de 2020 dos mil veinte, pues textualmente indicó:

“...en el informe rendido por el Procurador Fiscal, el Lic. Joel Humberto Estrella Cruz, señaló que en la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración del Gobierno del Estado de Guanajuato, existe un Comité para la Prevención y Atención de la Violencia Laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual, así como que es ese órgano el encargado de tomar conocimiento y dar trámite a los asuntos de dicha naturaleza, que se llegasen a presentar en las actividades diarias que se desarrollan en dicha Procuraduría; sin embargo, no obstante que acepta textualmente que conoció la referida situación de hostigamiento y ambiente laboral hostil impuesta por su subordinada, así como conocer el órgano competente para atender esos temas, de manera implícita también admite que no realizó alguna de las siguientes dos acciones:

1. Instruir al ahora quejoso, a que realizara su queja ante el citado Comité, o bien,
2. Elevar la queja al mencionado Comité...” (foja 20 reverso).

“...el mismo día 02 de julio de 2020... misma fecha le envíe un XXXXX al mencionado Lic. Joel Humberto Estrella Cruz...en dicho mensaje le hice referencia a los referidos correos y apelando a su comprensión, calidad moral e imparcialidad, le pedí que me diera la posibilidad de exponerle mi versión de los hechos, pues con ellos ESTABA SIENDO SUJETO A UNA PRESIÓN O COACCIÓN EXCESIVA POR PARTE DE LA MENCIONADA SUBPROCURADORA (Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez), puesto que ella misma había estado en ese puesto y había reconocido que las funciones inherentes a la referida Coordinación, no podían llevarse a cabo por una sola persona.

Asimismo, en dicho mensaje, le hice saber al Lic. Joel Humberto Estrella Cruz, que en la primera reunión que nos convocó a su oficina la Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez, al Lic. Gabriel González Martínez, recién nombrado Director de lo Contencioso, y a un servidor, dicha abogada se dirigió a mí de una manera incorrecta (déspota y altanera), sin recordar el tema, ni sus palabras, pero lo que sí recuerdo es que al salir de dicha oficina, el Lic. Gabriel me preguntó el por qué me había hablado así, y que si así acostumbraba a hablarnos, a lo que yo sólo le contesté que seguramente estaba estresada.

Además, le señalé que yo tenía conocimiento de que en su momento, el entonces Subprocurador, el Lic. Arturo Godínez Serrano, le informó a la Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez, que el entonces Procurador Fiscal, el Dr. César Augusto Domínguez Crespo, había recibido una queja en su contra por no tratar de manera correcta a sus colaboradores. Asimismo, ambos abogados (entonces Procurador y Subprocurador) me comentaron de



manera personal y por separado, que la propia Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez, les confesó de manera expresa que tuvo esa misma problemática en el Servicio de Administración Tributaria.

Finalmente, concluí diciéndole al mencionado Procurador, que, con las circunstancias que le estaba haciendo saber, quedaba más que claro que, no obstante que yo estaba dando todo de mi parte para tratar de ser un elemento eficiente y eficaz, todo parecía indicar que PARA LA MENCIONADA LIC. SANDRA VIANNEY PÉREZ GÓMEZ, entonces Subprocuradora Fiscal, NO ERA SUFICIENTE, Y BUSCABA CUALQUIER SITUACIÓN PARA TRATAR DE SOBAJARME Y RESALTAR LO QUE A SU JUICIO ERAN DESATENCIONES DE MI PARTE PARA CON MIS OBLIGACIONES, lo que desde luego yo no aceptaba; asimismo, le reiteraba mi disposición a seguir trabajando en pro de la adecuada defensa de los intereses de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración del Gobierno del Estado de Guanajuato; sin embargo, LE INDIQUÉ QUE EN CASO DE QUE ÉL CONSIDERABA ALGO DIFERENTE RESPECTO DE MI CONTINUIDAD LABORAL EN DICHA ÁREA, EN ALGUNA OTRA O EN NINGUNA, YO ACATARÍA SU DECISIÓN, fuera cual fuera, es decir, puse a su consideración mi permanencia, mi cambio o separación de mi puesto. Asimismo, le señalé que independientemente de lo que él decidiera respecto de mi destino laboral, le pedía de la manera más atenta que, en la medida de sus posibilidades, tratara de hablar con cada uno de los compañeros de la Coordinación de lo Contencioso, para que conociera el negativo ambiente laboral que estaba imperando en dicha área.

En atención al mensaje anterior, el día 10 de julio de 2020, el citado Procurador (Lic. Joel Humberto Estrella Cruz), me contestó, y de entre otras cosas, me indicó que él había instruido a la Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez, a que le informara todo lo que aconteciera en la oficina, así como que tal y como me lo había expresado personalmente, tenía muy buena impresión de mi persona, por la que estaba seguro que seguiría contando con mi apoyo, profesionalismo y comprensión para dar el mayor esfuerzo en la continuidad de mis labores y que agradecía la confianza que tuve para hacer de su conocimiento las anteriores circunstancias, por lo que estaría al pendiente del ambiente laboral y, en su caso, tomaría las medidas necesarias, concluyendo con su petición para un servidor respecto de mi apoyo para que tratar de formar un buen equipo de trabajo con la mencionada Subprocuradora, y con ello, estar a la altura de los requerimientos que el Dr. Salgado, esperaba de nosotros.

En atención al mensaje anterior, en esa misma fecha le contesté al citado Procurador, en el sentido de que además de mi agradecimiento personal, le agradecía a nombre de mis compañeros, en virtud de que les daría la oportunidad de ser escuchados..." (fojas 26 reverso a la 28).

- a) "...El Lic. Joel Humberto Estrella Cruz, admite que conocía la campaña de hostigamiento, acoso laboral o mobbing que me venía imponiendo la Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez.
- b) El Lic. Joel Humberto Estrella Cruz, con su inacción y manifestaciones, acepta que participó y que sigue participando de la campaña de hostigamiento, acoso laboral o mobbing en comento.
- c) El Lic. Joel Humberto Estrella Cruz, consiente que ante mi denuncia de la mencionada campaña de hostigamiento, acoso laboral o mobbing, hizo nada para que se investigara, evitara, erradicara y sancionara dicha práctica indebida.
- d) El Lic. Joel Humberto Estrella Cruz, admite que incumplió con su obligación Constitucional y Convencional, consistente en que, ante mi denuncia, debió de realizar las acciones necesarias para que se reestableciera el ambiente laboral libre de violencia al que toda persona tiene derecho y respecto del cual, toda dependencia, unidad administrativa, institución u organización está obligada a mantener.
- e) El Lic. Joel Humberto Estrella Cruz, se condujo con falsedad ante esa H. Procuraduría de los Derechos Humanos e instruyó o indujo a que sus subordinados hicieran lo mismo.
- f) El Lic. Joel Humberto Estrella Cruz, pretende llevar a cabo una justificación desbordada y desproporcionada respecto de la Lic. Sandra Vianney Pérez Gómez..."

Con relación a lo anterior, el quejoso proporcionó las impresiones de la conversación sostenida con el Procurador Fiscal el 2 dos de julio de 2020 dos mil veinte; de las que se desprende en lo sustancial, que el quejoso le informó incidentes que habían ocurrido con la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, un suceso que aconteció con su compañera XXXXX, y además le solicitó entrevistara a cada uno de sus compañeros del área de lo contencioso a efecto de que se percatara del ambiente laboral que estaban viviendo (fojas 8, 9 y 501, 502) lo cual se transcribe:

"...estimo pertinente hacer de su conocimiento que en repetidas ocasiones, la licenciada Sandra me ha dado entender que, por ella, yo no había obtenido la plaza que ocupo, argumentando algo como que usted no quiso que trajera a alguien de afuera, y me hadado a entender que yo no puedo con el puesto, diciéndome que todo se me está atrasando y también me ha dicho que hay gente que le está hablando para pedirle una oportunidad.

Por lo anterior, es más que evidente que estoy trabando bajo una presión por parte de ella y máxime que hasta antes de la contingencia, nunca pude estar al día, no obstante laborar de 12 a 14 horas diarias y en algunas ocasiones acudiendo a laborar los fines de semana. En ese sentido, la propia Licenciada Sandra me ha dicho que las funciones de la Coordinación no pueden realizarse por una sola persona...a



PRODHG

mí me ha dicho que no puedo apoyarme en los compañeros con nivel, porque van a decir que están haciendo mi trabajo, lo cual considero muy incongruente, ya que entiendo que cuando ella estuvo en dicha coordinación, eran necesarias dos personas (ella y la XXXXX, incluso yo la lleve (sic) a apoyar a revisar proyectos) y cuando dejó ésta, yo sólo debía poder con todo... en la primera reunión que tuvimos la Licenciada Sandra, el Licenciado Gabriel y un servidor, la primera se dirigió a mí de una manera "incorrecta"...eso también sucedió con la XXXXX, con la que tuvo un altercado porque la Licenciada Sandra le gritó...yo estoy tratando de dar todo de mi parte para tratar de ser un elemento eficiente y eficaz pero al parecer que no es suficiente para la Licenciada Sandra y busca cualquiera situación para tratar de resaltar lo que a su juicio son desatenciones de mi parte... le pido de la manera más atenta, en la medida de sus posibilidades, haga lo posible por hablar con cada uno de los compañeros de contencioso para que conozca su sentir respecto del ambiente laboral que están viviendo en la oficina..."

En respuesta, se advierte que el Procurador Fiscal le dijo que estaría al pendiente de las actividades y ambiente de trabajo que se desarrollaba en las oficinas, para en su caso tomar las medidas adecuadas (foja 9) lo cual se transcribe:

"...Agradezco tu confianza y estaré muy al pendiente de las actividades y ambiente de trabajo que se desarrolle en la oficina, para en su caso, tomar las medidas adecuadas y que correspondan a las situaciones que se han presentado y que presentar (sic)...Finalmente pido todo tu apoyo a la Subprocuradora para integrar un buen equipo y estar a la altura de los requerimientos que el Dr. Salgado espera de nosotros..." (foja 9).

Ante tal argumento, el quejoso le reiteró su deseo de que se diera la oportunidad de escuchar a sus compañeros: "...también a nombre de mis compañeros que se le dé la oportunidad de ser escuchados..."

Sobre el particular, el Procurador Fiscal mediante oficio XXXXX informó, entre otras cuestiones, que en la SFIA existe un Comité para la Prevención y Atención de la Violencia Laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual (en adelante comité), que ese órgano se encargaban de tomar conocimiento y dar trámite a los asuntos (sin precisar cuáles) que se presentaran en las actividades diarias que se desarrollaban en dicha dependencia (foja 12).

A su vez, en diverso oficio visible de fojas 558 a la 560 del sumario, negó los hechos atribuidos por el quejoso en el siguiente sentido:

- Mencionó que en ningún momento recibió solicitud, llamada o comunicación de los colaboradores de la coordinación o de alguna otra para que solicitaran entrevista y corroboraran el supuesto ambiente hostil y acoso hacia sus personas.
- La petición del quejoso le hubiese sido difícil de atender pues varios de sus compañeros, se encontraban realizando en su domicilio trabajo en casa.
- Vía telefónica sostuvo conversación respecto del ambiente de trabajo, no solo con la Dirección de Juicios Contenciosos Administrativos, sino de la Subprocuraduría Fiscal de asuntos contenciosos y resoluciones a cargo de la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez y de la Procuraduría General, con algunos de sus integrantes, teniendo contacto con los licenciados XXXXX, XXXXX e XXXXX.
- En relación a las quejas que han sido puesta en conocimiento vía correo electrónico, las ha hecho llegar al Órgano de Control Interno de la SFIA, para lo cual remitió correo electrónico de los días 17 diecisiete y 18 dieciocho de enero de 2021 dos mil veintiuno mediante el cual un colaborador presenta denuncia en contra de la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, así como el comunicado del 11 once de febrero de 2021 dos mil veintiuno dirigido al Titular del Área de Investigación de dicho órgano en respuesta a su oficio XXXXX (fojas 561 a 564).
- Refirió que, de la lectura integral de la impresión presentada por el quejoso, en ninguna parte señaló o dio a entender que era su deseo presentar una queja, formal o informal por tales hechos, sino por el contrario, el quejoso solicitó la entrevista de todos los integrantes de su área de trabajo, para acreditar el ambiente hostil que hace referencia, sin que haya recibido llamada, solicitud o petición de entrevista con alguno de los colaboradores.
- Mencionó que, tampoco solicitó apoyo o instrucción de qué hacer o cómo proceder y ante quién tramitar su supuesta queja, además que no manifestó



quedar a la espera de instrucción para realizar su queja o que la efectuara por el quejoso.

Bajo el contexto de lo manifestado por la autoridad, esta PRODHG solicitó el testimonio por escrito de los integrantes de la Procuraduría Fiscal de la SFIA XXXXX y XXXXX, así como del XXXXX adscrito a la Dirección de lo Contencioso, quienes en lo medular informaron haber recibido comunicación telefónica por parte del Procurador Fiscal Joel Humberto Estrella Cruz, a efecto de cuestionarles respecto al ambiente laboral que existía en esas oficinas a mediados del año 2020 dos mil veinte, y en lo general externaron:

XXXXX (foja 603):

“...El Lic. Joel Humberto Estrella Cruz, en una de las llamadas telefónicas que constantemente realizábamos durante la contingencia...en julio de 2020, me preguntó si tenía conocimiento de alguna incidencia sobre el trato entre mis compañeros de la entonces Subprocuraduría de Asuntos Contenciosos y Resoluciones, respondiéndole que no, y que yo consideraba que todo estaba en orden, al ser esa mi apreciación ya que no advertí nada en contrario...”

XXXXX (foja 604):

“...En el mes de julio de 2020, el licenciado Joel Humberto Estrella Cruz, se puso en comunicación conmigo vía telefónica, con el objeto de –entre otros aspectos- conocer si había alguna cuestión que comentar relacionada con el trabajo, cargas de trabajo o esqueja de teletrabajo bajo el cual estábamos...a lo cual le referí que no tenía nada que comentar...”

XXXXX (foja 608):

“...a mediados del año 2020 en el mes de julio, el Lic. Estrella me preguntó (sic) vía telefónica como (sic) estaba el ambiente o clima laboral en la oficina especialmente en la Dirección de lo Contencioso de la Subprocuraduría Fiscal de Asuntos Contenciosos y Resoluciones, a los que le manifesté que muy bien...el trato de todos los integrantes de la Procuraduría era cordial como siempre...”

Por otra parte, como datos no controvertidos, se confirmó que el quejoso informó el 2 de julio de 2020 dos mil veinte al Procurador Fiscal Joel Humberto Estrella conflictos e incidentes entre él y la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, así como sucesos que ocurrieron con otros compañeros y la Subdirectora Jurídica, y el hecho de que en la Secretaría existe un Comité especializado para atender casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, denominado Comité para la Prevención y Atención de la Violencia Laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual.

Al respecto, esta PRODHG analizó el Código de Conducta de la SFIA⁵, que establece la responsabilidad de los servidores públicos que laboran en esa Secretaría de propiciar dentro del área de trabajo un ambiente de respeto a los derechos y generar espacios de diálogo y solución amigable a las diversas problemáticas que se pudiesen presentar derivado de la interacción entre ellos, situación que el Procurador Fiscal omitió efectuar ante la situación expuesta por el quejoso mediante mensaje de WhatsApp, pues si bien es cierto, en el mensaje a literalidad no se expresa que el quejoso pretendiera presentar una queja o denuncia por los incidentes que tuvo con la licenciada Sandra Vianney Pérez Gómez, también lo es el hecho de que externó conflictos laborales que le generaban inquietud; ante ello, el licenciado Joel Humberto Estrella Cruz tras ser conocedor de los hechos, debió ajustarse a lo estipulado en el Código de Conducta y realizar acciones tendientes a propiciar un ambiente de respeto y de solución amigable de problemáticas, y en su caso hacer del conocimiento del quejoso la existencia del Comité como medio orientador y preventivo para atender conflictos laborales.

El artículo invocado a literalidad dispone:

⁵ Publicado en el periódico oficial de Gobierno de Estado de Guanajuato el 10 de diciembre de 2019 dos mil diecinueve. Disponible en: https://finanzas.guanajuato.gob.mx/d_pdf/PO_246_2da_Parte_20191210_1521_6.pdf



“Artículo 7. Las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría tendrán la obligación y el compromiso de adecuar su actuación de conformidad con los principios, valores y reglas de integridad establecidos en el Código de Ética y en el presente Código, así como en la normativa aplicable, por lo que deberán conocerlos, aplicarlos y respetarlos. Al respecto, para atender las reglas de integridad en el servicio público, las personas obligadas deberán observar las siguientes:

I. Conductas orientadoras para atender la regla de actuación pública...

E. Propiciar dentro del área de trabajo un ambiente de respeto a los derechos de todas las personas servidoras públicas y usuarias de los trámites y servicios que brinda esta Secretaría, buscando generar espacios de diálogo y solución amigable a las diversas problemáticas que se pudiesen presentar, derivado de la interacción entre ellos...”

En tal orden de ideas, el licenciado Joel Humberto Estrella Cruz, fue omiso en ajustarse a lo establecido por el Código de Conducta de la SFIA, así como en informar al quejoso de la existencia del Comité y en su caso hacer del conocimiento de dicho Comité los hechos que le habían sido informados por el quejoso, dicha omisión quedó confirmada, pues el mismo servidor público indicó haber consultado únicamente a tres colaboradores respecto al ambiente laboral que existía en las oficinas de la Procuraduría Fiscal y de la Dirección de lo Contencioso, sin ahondar en más acciones.

Por lo anterior, el licenciado Joel Humberto Estrella Cruz incurrió en una omisión, al no haber observado la normatividad aplicable, lo que constituyó una violación al derecho humano de seguridad jurídica del quejoso.

Para ello, es importante señalar que el derecho a la seguridad jurídica se sustenta en el principio de legalidad, contemplado en nuestro sistema jurídico en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevén el respeto a las formalidades esenciales del procedimiento, así como la fundamentación y motivación de la causa legal de un procedimiento, de actos privativos o de cualquier molestia de la autoridad hacia una persona y su esfera jurídica.

En efecto, el artículo 14 Constitucional en su párrafo primero establece que: “Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.”

Por otra parte, el artículo 16 Constitucional párrafo primero señala que: “Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.”

Así, el derecho a la seguridad jurídica constituye un límite a la actividad estatal, pues se le considera como: “conjunto de requisitos a observarse en las instancias procesales a efecto de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos”, y comprende el principio de legalidad, que implica: “que los poderes públicos deben estar sujetos al derecho bajo un sistema jurídico coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad, que especifique los límites del Estado en sus diferentes esferas de ejercicio de cara a los titulares de los derechos individuales, garantizando el respeto a los derechos fundamentales de las personas.”⁶

Por ello, es procedente emitir un pronunciamiento de recomendación en cuanto a este punto.

SEXTA. Responsabilidad.

⁶ Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH); Recomendación 2/22, de 31 de enero de 2022. Consultable en el archivo electrónico: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-01/REC_2022_002.pdf



Conforme a lo expuesto en hechos y a lo establecido en las consideraciones previas de esta resolución, quedó acreditada la violación al derecho humano de seguridad jurídica de **XXXXX**, siendo deber de la autoridad responsable garantizar su derecho en su carácter de víctima directa, en apego a lo establecido en el artículo 23 de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, y artículos 59 y 60 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato.

Así, de acuerdo a lo señalado en el artículo 109 fracción IV de Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, esta PRODHG reconoce el carácter de víctima directa a **XXXXX**, con el fin de que se surtan los efectos previstos en la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato y su reglamento, de acuerdo con las circunstancias y alcances que se derivan de los hechos materia de la presente resolución; debiendo girarse oficio a la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas para que se proceda a su ingreso al Registro Estatal de Víctimas en los términos de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato y su reglamento.

SÉPTIMA. Reparación integral del daño.

De inicio, debe señalarse que esta resolución de recomendación constituye por sí misma una forma de reparación. En este contexto, resulta oportuno mencionar que la reparación integral del daño a las personas que han sido afectadas en sus derechos humanos, tiene como origen lo resuelto por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, pues el concepto “reparación integral” tiene su fundamento en los artículos 62.3 y 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos .

Con apoyo en el criterio de la Corte IDH, en el Caso Suárez Peralta Vs Ecuador , es importante establecer que toda violación a los Derechos Humanos da lugar a que las personas obtengan una reparación, lo que implica que el Estado tiene el deber de proporcionarla; así, la competencia de esta PRODHG para declarar que se han violado derechos fundamentales y señalar qué servidores públicos los vulneraron, como sucedió en la presente resolución, va vinculada a su atribución para recomendar la reparación de los daños causados por esas violaciones, y debe tenerse presente que la responsabilidad en materia de derechos humanos que compete al Estado como ente jurídico, es distinta a la civil, penal o administrativa.

Por lo que, con base en lo antes expuesto, cuando el Estado a través de algunas de sus instituciones, incurre en responsabilidad con motivo de una conducta indebida de cualquiera de sus funcionarios, es su obligación reparar las consecuencias de tal violación.

Así, habiéndose acreditado la violación al derecho humano de seguridad jurídica de **XXXXX** y la responsabilidad de la autoridad de garantizar los derechos de las víctimas, conforme a lo fundado y motivado en las consideraciones anteriores, en apego a los estándares internacionales en materia de derechos humanos; y con fundamento en los artículos 24 fracción IV y 123 fracción VIII de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato; se recomienda a la autoridad a quien se dirige la presente resolución que tome en consideración particular las siguientes medidas:

a) Medidas de rehabilitación.

De conformidad con lo establecido en los artículos 56 fracción I y 57 de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, con el objetivo de facilitar a las víctimas hacer frente a los efectos sufridos por causa de los hechos que generaron las violaciones a sus derechos humanos y por ser un elemento parte de la reparación integral del daño, la autoridad recomendada deberá realizar las gestiones necesarias para que se otorgue atención psicosocial y/o cualquier otra atención especializada requerida por la persona quejosa, derivada de los hechos que originaron la presente resolución.



Esta atención deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y otorgándose información previa, clara y suficiente a la víctima.

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

b) Medida de satisfacción.

La autoridad recomendada deberá instruir por escrito a Joel Humberto Estrella Cruz para que en cumplimiento a sus obligaciones como servidor público atienda en lo sucesivo de manera puntual, lo establecido por el Código de Conducta de la SFIA, y haga del conocimiento del Comité para la Prevención y Atención de la Violencia Laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual, cualquier situación que en lo sucesivo pudiera llegar a presentarse.

c) Medidas de no repetición.

Para evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos como el señalado en la presente resolución, y contribuir a su prevención, la autoridad recomendada deberá instruir al personal de la Secretaría para que, en todos los casos subsecuentes, se adopten las medidas legales y administrativas correspondientes y se actúe con pleno respeto a los derechos humanos.

A fin de proveer la oportunidad y urgencia en la notificación de la presente resolución, a las partes interesadas, como al interés público general, esta Procuraduría, de conformidad con lo señalado en los artículos 287 y 288 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Guanajuato, aplicado supletoriamente a las notificaciones, en términos de lo previsto en los numerales 48 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, así como en el 77 del Reglamento Interno de la Procuraduría de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, éste último para efectos de suplencia en el procedimiento; se ordena habilitar como días y horas hábiles para efectos de implementar la notificación respectiva a las partes, las comprendidas entre las 19:01 diecinueve horas con un minuto del día 11 once de abril del 2022 dos mil veintidós, hasta las 00:30 cero treinta horas del día 12 doce del mismo mes y año. Cúmplase en sus términos.

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente dirigir al Doctor Héctor Salgado Banda, en su carácter de superior jerárquico de Joel Humberto Estrella Cruz, la presente resolución de recomendación, al tenor de los siguientes:

RESOLUTIVOS DE RECOMENDACIÓN

PRIMERO. – Se instruya por escrito a Joel Humberto Estrella Cruz para que en cumplimiento a sus obligaciones como servidor público atienda en lo sucesivo de manera puntual lo establecido por el Código de Conducta de la SFIA, y haga del conocimiento del Comité para la Prevención y Atención de la Violencia Laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual, cualquier situación que en lo sucesivo pudiera llegar a presentarse.

SEGUNDO. – Se gestione ante quien tenga las facultades legales correspondientes, que se otorgue atención psicosocial y/o cualquier otra atención especializada a **XXXXX**, derivada de los hechos que originaron la presente resolución, de conformidad con lo establecido en el apartado de consideraciones de la misma.

La autoridad se servirá informar a esta PRODHG, si acepta la presente resolución de recomendación en el término de 5 cinco días hábiles siguientes a su notificación y, en su caso,



dentro de los 15 quince días naturales subsecuentes, aportará las pruebas que acrediten su debido y total cumplimiento.

Notifíquese a las partes por conducto de la Secretaría General.

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

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