

Amparo directo en revisión 8287/2018

Narración de hechos

A continuación, se realizará la narración de hechos de un caso sobre acoso sexual. Es importante destacar que los testimonios se narrarán fielmente como la propia víctima los narró en el desarrollo del caso. Ello con el fin de que realices el proceso de abstracción de los hechos tal cual fueron narrados y estés en oportunidad de identificar los elementos relevantes para encuadrar el acoso sexual.

El caso deviene del amparo directo en revisión 8287/2018, tiene como problema jurídico el análisis que realiza un Tribunal Colegiado en la ponderación entre el derecho al honor y la libertad de expresión junto con el derecho a la tutela judicial efectiva en condiciones de igualdad bajo una perspectiva de género, vinculada al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; así como el derecho de legalidad y seguridad jurídica.

Los hechos ocurren en las instalaciones de la Dirección de Violencia Intrafamiliar en el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva de la Secretaría de Salud Federal en la Ciudad de México. El titular de esta dirección es el doctor Alan, en esta misma dirección labora la doctora Melisa como Médica General A en las Subdirecciones de Prevención y Atención a la Violencia.

El once de marzo de dos mil trece, Melisa presentó su denuncia ante la directora general del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva de la Secretaría de Salud Federal donde expresó los siguientes:

Estoy orgullosa de trabajar en el Centro Nacional de Equidad de Género, “soy respetuosa de la autoridad, comprendo mis obligaciones que cumplo cabalmente y entiendo mis derechos mismos que se están viendo vulnerados, vejados, violentados, es por tal razón que solicito su apoyo”.

Resulta que el doctor Alan, titular de la dirección donde laboro “me ha obstaculizado reiteradamente la conclusión de tareas encargadas que requerían su visto bueno, al no firmar oficios, revisar trabajos para hacer observaciones correspondientes, también me cambió al área de refugios expresando de manera enfática que era solo temporal en lo que se contrataba al nuevo personal para cubrir esa área, en cuanto esto sucediera me regresaría a mi puesto, ya estando en esa área volvió a tener actitudes de obstaculización para cumplir con las tareas que el mismo me encomendaba, demora en firma de solicitud o firmas de asuntos oficiales, así

como de una conducta hostil para dificultar mi trabajo, minimizando mis propuestas tachándolas de inviables aunque después son las que se aplican dándole el reconocimiento a alguien más, demeritando cualquier sugerencia de mejora para el desarrollo de actividades, incluso ridiculizándome en público, así como carga laboral inequitativa en comparación con otras personas de área. Por lo que me parece un comportamiento focalizado hacia mi persona, mismo que no ejerce con otras compañeras”.

Posteriormente “le comenté que el área de refugios era de mucho desgaste emocional, así como sobrecarga laboral inequitativa en comparación con otras personas del área con quien se tenían evidentes favoritismos,” cuando intenté externar la falta de colaboración de otra compañera con quien el doctor tenía buena amistad, “se me ignoró, se me descalificó, se me tachó de conflictiva, en consecuencia las acciones de hostilidad se recrudecieron, me sentí acorralada, ignorada, emocionalmente muy afectada.”

Debido al fuerte impacto que Melisa sufría al valorar a las usuarias de los refugios víctimas de violencia, solicitó apoyo con la contención al doctor Alan, de quien recibió una respuesta altanera y burlona, por lo que no volvió a solicitar apoyo por temor a represalias.

“Después de reiteradas solicitudes verbales de cambio de área toda vez que así se comprometió el Doctor [Alan], finalmente me informa que me va a conceder mi solicitud de cambio, sin decirme a partir de cuándo, por lo que yo me concentré en concluir los pendientes, no obstante repentinamente me dice que ya me tengo que cambiar de área, por lo que le solicité respetuosamente si era posible concluir con los pendientes que [mi superior inmediato] me asignó al momento de saber el cambio, a lo que me contestó de manera déspota “el cambio es cuando yo lo ordeno no cuando tú quieras”, en seguida reunió a los subdirectores para informar el cambio, hacerlo oficial, en el mismo acto [mi superior] manifiesta no tener inconveniente con los asuntos pendientes, aunque por otro lado envía un memorándum a la coordinación administrativa exhibiéndome como irresponsable diciendo que dejé el trabajo sin concluir obviamente por consigna del Dr., quien atribuyéndome una actitud negativa me pide que la mejore, diciéndome que mi petición de contestación es improcedente, además en reiteradas ocasiones hacía referencia a su autoridad en tono amenazante, que en su experiencia ha lidiado con muchos sindicatos, no les tiene miedo, que él podía hacerme perder el trabajo (correrme) cuando quisiera, que él está muy protegido desde arriba, diciendo además que yo soy una mala influencia para mis compañeras de trabajo, sugiriéndoles que se alejaran de mí, coartándoles su libertad de relacionarse con quien así lo decidan.”

Una vez que el cambio se realizó, Melisa refiere que “recrudesció su presión hacia mí, hace referencia a que percibe mala actitud de mi parte, yo le expreso que solo son percepciones, en las reuniones me reprende por no ponerle atención, le digo que es incorrecto que puedo repetirle de qué se trató e insiste en una mala disposición mía; en sentido abiertamente intimidatorio manifiesta que él puede ejercer su autoridad en cualquier momento, que me ha perdido la confianza.”

De acuerdo con Melisa, el doctor Alan llegó, incluso, a apoyarse de sus subordinados directos para continuar con actos de amedrentamiento, al grado que no podía utilizar sus treinta minutos para comer ni podía ir al baño.

Al mismo tiempo, señala Melisa “por si fuera poco también he sido objeto en reiteradas ocasiones de comentarios e invitaciones inapropiadas; me ha mencionado que le gusto físicamente, proposiciones para salir fuera del horario laboral cuestión que por supuesto jamás aceptaré, me he visto obligada a prescindir del escote regular, los vestidos y ropa ajustada dada la naturaleza desagradable de sus afirmaciones cuando opto por tales prendas y la incomodidad que me produce su mirada lasciva, ha tenido conmigo expresiones de carácter sexual tales como que los hombres pequeños son muy buenos amantes, ardientes en la cama, hace referencia a atributos sexuales e insinuaciones incómodas, todo esto en reiteradas ocasiones, me cuestionó acerca de si me sentía atraída hacia las mujeres afirmando que entre nosotras podíamos tener esas experiencias sin ser lesbianas en cambio él no podía estar con un hombre porque las mujeres le encantan; la ocasión que asistí a coordinar una capacitación de los protocolos de atención psicológica el Dr. Alan acudió a cerrar el evento, me dijo que me fuera con él, por obvias razones decliné la oferta diciendo que me iba en autobús e insistió, me sentí obligada a aceptar, en el trayecto me hizo preguntas de carácter sexual tales como ¿cuántas parejas sexuales había tenido? ¿cómo me gustaban los hombres? comentó que hacía tiempo que no tenía relaciones sexuales con su esposa algo difícil para él dado su temperamento con una mirada morbosa de insinuación directa, le hice ver lo inapropiado del tema e insistió, acostumbra acercamientos innecesarios que solo realiza con mujeres incluyéndome por supuesto, que justifica, según él por ser un hombre muy cariñoso. Su comportamiento incorrecto y fuera de lugar también lo manifiesta durante las supervisiones con las responsables estatales y representantes legales de los refugios, les hace comentarios e insinuaciones más allá de lo estrictamente profesional, poniendo énfasis en sus atributos físicos, por citar ejemplo qué pasaría si llueve y trae una blusa ligera, ¿usted hace ejercicio verdad?, porque tiene unas piernas muy torneadas, entre otros.”

Por las razones anteriores, Melisa afirma que el doctor Alan ejerció en su

contra hostigamiento sexual y acoso laboral o mobbing, actitudes muy delicadas dadas la naturaleza del cargo que ostenta el doctor. Asimismo, solicitó el cambio de Dirección donde el doctor Alan no esté a cargo. Desafortunadamente, Melisa ya había solicitado el cambio en Recursos Humanos, pero le fue negado a menos que solicitara una permuta.

Pocos días después de realizar su denuncia, el veintiséis de marzo de dos mil trece, el Comité para Prevenir y Atender Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de la Secretaría de Salud inició un procedimiento en contra de Alan, el cual concluyó lo siguiente:

“Los elementos de convicción para declarar fundamentada la denuncia de hostigamiento y acoso sexual son limitados porque no incluyen testigos presenciales que den fe de los hechos específicos del acoso y hostigamiento sexual motivo de la denuncia; y subjetivos porque la base de la argumentación de la denuncia y de la defensa consiste en apreciaciones personales de los hechos, sin estar sustentados por un solo elemento contundente que permita establecer de forma objetiva y sin lugar a dudas la falsedad o veracidad de la declaración de ninguna de las partes.” Por lo que realizó una serie de recomendaciones entre las que se encuentran:

- 1** “Llevar a cabo el cambio de adscripción de la Dra. Melisa, atendiendo a la solicitud realizada por ella, en la Audiencia celebrada el 30 de mayo de 2013.”
- 2** En tanto se realiza el cambio, se exhorta al Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva a implementar las medidas necesarias para impedir cualquier tipo de contacto o interacción personal y/o laboral del doctor Alan con la doctora Melisa.
- 3** Se realizarán las gestiones necesarias para que Melisa acceda a la atención psicológica.
- 4** Se envía el expediente al órgano interno de control para determinar si existe un incumplimiento a la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- 5** El Comité “solicita como medida precautoria a la Titular del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, ampliar y fortalecer las acciones de difusión y sensibilización en materia de acoso y hostigamiento sexual dirigidos a todo el personal, incluyendo mandos medios y superiores.”

- 6 “Se solicita a la titular del mismo [Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva], generar las medidas de prevención necesarias, para que se eviten, en lo sucesivo, situaciones semejantes.”
- 7 Se recomienda que la titular del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva “comunique por escrito a los mandos medios, las obligaciones y responsabilidades a las cuales se tiene que apegar en el cumplimiento de su labor como servidores públicos”
- 8 Se recomienda que la titular del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva “emitir un escrito de invitación al personal de base, eventuales y honorarios, a que denuncien, en su caso, cualquier conducta que consideren inadecuadas de sus compañeros.”

Inconforme con la resolución, Melisa presenta una queja el dos de mayo de dos mil trece ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la cual es declarada sin materia el treinta de mayo de dos mil catorce.

Finalmente, el doctor Alan presentó escrito de demanda por la vía ordinaria civil el veintisiete de febrero de dos mil quince demandando a Melisa la declaración judicial de que ella le había difamado y afectado seriamente su reputación, honor y decoro, derivado de la denuncia de acoso y hostigamiento sexual. Además, buscó la declaración judicial de que Melisa había incurrido en un hecho ilícito por obrar en contra de las buenas costumbres al difamar a Alan sin fundamento alguno y la indemnización por daño moral ocasionado al actor y los gastos y costas.

Hasta acá concluyen los elementos más relevantes del caso. ¡Felicidades por tu esfuerzo y mucho éxito en las actividades!

¡Hasta la próxima!