



*“2023, Centenario de la muerte del General Francisco Villa”
“2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua”*

Oficio: CEDH:1s.1.400/2023

Expediente: MGA-472/2019

ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. CEDH:2s.10.012/2023

Visitadora Ponente: Mtra. Paulina Chávez López

Chihuahua, Chih., a 09 de octubre de 2023

**MTRO. FRANCISCO RODRÍGUEZ RICO
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA SUR
PRESENTE.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con la queja presentada por “A”¹, con motivo de actos u omisiones que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **MGA-472/2019**, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6 y 12, de su reglamento interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

I. ANTECEDENTES:

1. Con fecha 20 de septiembre de 2019 se recibió en este organismo la queja suscrita por “A”, quien manifestó lo siguiente:

“...Por medio de la presente quiero hacer de su conocimiento que estoy siendo víctima de acoso laboral por parte del Director de Finanzas de la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur, el contador público “B”.

¹ Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los nombres de algunas de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación, los cuales se hacen del conocimiento de la autoridad mediante un documento anexo. Lo anterior con fundamento en los artículos 3, fracción XXI, 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 1, 6, 7, 16, 17, 18, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, 16 y 171, fracción VII, de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua; 4, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, y demás aplicables, así como de conformidad al Acuerdo de Clasificación de Información, que obra dentro del expediente de queja en resolución.

Desde que entré a trabajar a esta institución el 17 de abril de 2018, he sido molestada diariamente por dicha persona en cada saludo a mi persona, yo amablemente me acerco a saludar para dar los buenos días como a todos mis compañeros y así iniciar mis labores en el Departamento de Finanzas donde estuve trabajando durante 10 meses; todo ese tiempo “B” al saludarlo me jalaba hacia él, deslizando su mano sobre la cintura para jalarme y darme un beso, siendo una situación muy molesta para mí y él lo sabía, porque al saludarlo cuando podía le agarraba las manos para que no me jalara, también dejé de acercarme a su oficina por los mismos motivos, siendo él quien empezó a ir a saludarme a mi lugar de trabajo, yo opté por no levantarme de mi silla para que él no pudiera jalarme hacia él, ni agarrarme de la cintura, simplemente se acercaba y me daba un beso de buenos días, siendo ésta una de las situaciones que empezó a molestarle, por lo cual empezó a ser malhumorado conmigo, después me invitaba a las reuniones de la generación con amigos en común, no aceptando sus invitaciones, inclusive él se ofrecía a pasar por mí y traerme de regreso a casa, tampoco nunca lo acepté.

En diciembre, siendo la posada del grupo de bachilleres me preguntó, ¿vas a ir a la posada? Le respondí que no sabía, me insistió en que fuera porque los organizadores de la posada le encargaron que me invitara porque no había ido a las anteriores reuniones, finalmente asistí, invité a una amiga que también es conocida por algunos del grupo, al llegar a la posada entré y se me acercó “B” para llevarme a su mesa, quiso saludarme primero que nadie para que vean que yo iba con él como pareja muy insinuante, queriéndome llevar a su mesa y servirme de tomar, le dije voy a saludar a los compañeros, pero nunca llegué a su mesa, luego se estuvo acercando a mí toda la noche, yo en ningún momento le seguí el juego, así que terminó por cansarse y enojarse por ignorarlo de cierta manera. Así que, cuando regreso de vacaciones de navidad a mi trabajo, empezó a mortificarme en la oficina, pidiendo reportes que no eran necesarios, y señalándome por cualquier situación con llamadas de atención, hasta que a mediados de febrero de 2019, cometí un error en un pago y con eso tuvo para cambiarme de área y de horario sin previo aviso, simplemente me dejó dicho con la contadora que el lunes me presentara en el área de escolares, que él ya no me quería ver más en la oficina, me asignó el horario de 12:00 a 20:00 horas como castigo a mis negativas hacia él, siendo que no había antes nadie cubriendo ese horario.

Han pasado 7 meses desde que me cambió de área, durante este tiempo me han estado hostigando y marcándome cada falla que yo pueda tener y contándome las veces que voy al baño, diciendo mentiras de que nunca estoy en mi área de trabajo, que no trabajo al ritmo de mis compañeras, levantando

minutas por cualquier tontería para hacerme actas administrativas. Finalmente, a principios de septiembre me tocó volver a saludarlo, en ese momento me jaló de la mano para saludarlo y darme un beso, pero yo solo le di la mano de lejos, no tuve ninguna atención con él, siendo esto lo que le desbordó el enojo contra mí y ordenó se me hicieran actas administrativas; vino la abogada para leerme las faltas en las que según ellos yo incurrí, haciendo las aclaraciones correspondientes en dichas minutas, donde no estoy de acuerdo con las faltas señaladas, me dijo la abogada que no tengo derecho a expresarme en las minutas, que solo debo firmarlas, al querer tomarle foto al acta no me lo permitió, diciendo que me debo limitar a firmar, por todas estas situaciones es que expongo esta queja ante usted como autoridad correspondiente.

Deseo solicitar a las autoridades competentes que por medio de esta Comisión se tomen cartas en el asunto, dado que el ambiente laboral es demasiado tenso debido a la presión que ejerce “B” ...”. (Sic).

2. En fecha 17 de octubre de 2019 se recibió el oficio 328/R/2019, signado por el maestro Francisco Rodríguez Rico, Rector de la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur, por medio del cual presentó su informe de ley, del cual se desprende la siguiente información:

“... me permito rendir el informe solicitado en los siguientes términos:

1. Informe si es correcto que “A” laboró en el Departamento de Finanzas, siendo su jefe de área “B”.

Es correcto que “A” prestó sus servicios en el Departamento de Finanzas, siendo su jefa inmediata la contadora “C”, trabajando bajo su dirección y supervisión; por lo que respecta a “B”, ocupa el cargo de Director de Administración y Finanzas.

2. Informe además si es correcto que la impetrante fue movida de área laboral por instrucciones de “B” y a qué obedeció dicho cambio.

Durante el período en que “A” prestó sus servicios en el Departamento de Finanzas, esto es del 17 de abril de 2018 al 15 de febrero de 2019, se presentaron una serie de incidencias en los procesos financieros que realizaba; lo anterior de conformidad al oficio anexo número 25/AF/2019 de fecha 15 de octubre de 2019, suscrito por la contadora “C”, jefa inmediata de la quejosa, motivo por el cual se tuvo la necesidad de reubicar a “A”, para evitar incidentes mayores en el área de finanzas que ocasionaran algún perjuicio al patrimonio de la Universidad o incluso alguna observación de auditoría.

3. Informe el número de actas administrativas levantadas a “A”, sus motivos y las fechas específicas en que se aplicaron.

Se anexa a la presente las 5 (cinco) actas levantadas a "A", siendo éstas las siguientes:

- Acta de fecha 23 de agosto de 2019, levantada por la licenciada "D", Jefa del Departamento de Control Escolar a "A", mediante la cual, como resultado de la inconformidad del Departamento de Control Escolar, conformado también por los empleados "E", "F", "G" y sobre el apoyo o trabajo que se realiza en el área se mencionan atraso en actividades del departamento, falta de ayuda en responder el teléfono, la atención de ventanilla, salidas de oficina sin avisar, que desconoce el procedimiento y cuando se le explica no toma nota, olvidando los pasos y pérdida de tiempo en esperar a que alguno de sus compañeros se desocupe y le vuelva a explicar.

- Acta de fecha 23 de agosto de 2019, levantada por la licenciada "D", Jefa del Departamento de Control Escolar a "A" y a sus compañeras "F" y "G", derivado de la irresponsabilidad y descuido de las personas encargadas de cerrar la oficina de escolares, ya que se quedó abierta la ventana del archivo y ocasionó que la fuerte lluvia y viento del día 22 de agosto dañaran documentos oficiales de titulación, ya que no es la primera ocasión en que algo similar sucede y se les solicita tener más cuidado de revisión en su área de trabajo al terminar la jornada laboral.

- Acta de fecha 04 de septiembre de 2019, levantada por la licenciada "D", Jefa del Departamento de Control Escolar a "A", debido a un caso más de errores de inscripción del alumno "H", de la carrera de Logística Internacional. Se adjunta evidencia documental del proceso de inscripción.

- Acta de fecha 04 de septiembre de 2019, levantada por la licenciada "D", Jefa del Departamento de Control Escolar a "A", derivada de errores de inscripción de dos casos de los alumnos "I" y "J", donde realiza el proceso de inscripción en diversas carreras y generando errores en las matrículas del sistema. Se adjunta evidencia documental del proceso de inscripción.

- Acta administrativa de fecha 17 de septiembre de 2019, levantada por la licenciada "K", Jefa del Departamento Jurídico a "A", mediante la cual se hace constar que ha realizado acciones que incumplen con los lineamientos de trabajo, de conformidad a los artículos 59 fracciones IV y V; 60 fracciones XIV, XV; 73, 75, 76 inciso b), 78 incisos d) y e), 81 y demás relativos y aplicables del Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad Tecnológica Chihuahua Sur; se transcriben dichos preceptos:

Artículo 59. Los trabajadores están obligados a:

IV. Desempeñar sus labores, sujetándose a las leyes y reglamentos que la regulen y a la dirección de sus jefes inmediatos superiores, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados;

V. Observar las órdenes e instrucciones que reciban de sus jefes inmediatos superiores, en asuntos propios del servicio.

Artículo 60. Queda prohibido a los trabajadores:

XIV. Ausentarse sin razón de su área de trabajo;

XV. Causar intencionalmente o por descuido inexcusable, daños a los bienes y utensilios de trabajo.

Artículo 73. La calidad del trabajo se considerará conforme a las funciones que cada trabajador deba desarrollar, debiendo desempeñar con el máximo cuidado, eficiencia y de conformidad con el presente reglamento, técnicas e instrucciones de sus jefes inmediatos.

Artículo 75. Todo trabajador que incumpla con las obligaciones consignadas en el presente reglamento, en la Ley Federal del Trabajo y en general que incumpla con el trabajo contratado se hará acreedor a sanciones.

Artículo 76. Para los efectos del artículo anterior, se establecen las siguientes sanciones:

b) Amonestación por escrito y nota desfavorable en el expediente;

Artículo 78. Será motivo de amonestación por escrito y nota desfavorable en el expediente, en los siguientes casos:

d) Por incurrir en las prohibiciones a que se refiere este reglamento.

e) Por no cumplir con las obligaciones que establece este reglamento.

4. Adjunte toda la documentación que justifique la imposición de las referidas actas.

Se acompañan al presente, en cumplimiento al artículo 74 del reglamento interno del organismo, copia certificada y foliada de los siguientes documentales:

I. 5 (cinco) actas levantadas a "A", las cuales obran descritas en respuesta al numeral 3 del presente informe.

II. 8 (ocho) oficios generados en seguimiento al presente expediente de queja presentado por "A", identificados de la siguiente manera:

- Oficio número 319/R/2019 de fecha 11 de octubre de 2019, mediante el cual solicito al doctor "L", Director Académico de esta Universidad, informe sobre la existencia de hechos, actos y/o documentales en relación a la queja que nos ocupa.

- Oficio número 320/R/2019 de fecha 11 de octubre de 2019, mediante el cual solicito al licenciado "M", Jefe del Departamento de Recursos Humanos de esta

Universidad, informe sobre la existencia de hechos, actos y/o documentales en relación a la queja que nos ocupa.

- Oficio número 321/REC/2019 de fecha 11 de octubre de 2019, mediante el cual solicito a la contadora "C", Jefe del Departamento de Administración y Finanzas de esta Universidad, me envíe en forma documentada las causales que dieron origen a la reubicación de área de "A".

- Oficio número 323/R/2019 de fecha 14 de octubre de 2019, mediante el cual solicité a "B", Director de Administración y Finanzas de esta Universidad, rinda un informe sobre los actos, omisiones o resoluciones que se le atribuyen en el escrito de queja presentado por "A".

- Oficio número 108/A/2019 de fecha 11 de octubre de 2019 suscrito por el doctor "L", Director Académico de esta Universidad, mediante el cual informa sobre las actas o minutas que le han sido levantadas a "A", por conducto de su jefa inmediata, previa consulta con él, con el objetivo de que se cumplan las funciones de cada colaborador de manera eficiente, sin la injerencia, solicitud o conocimiento de "B", Director de Administración y Finanzas de la Universidad.

- Oficio número 18/RH/2019 de fecha 11 de octubre de 2019, suscrito por el licenciado "M", Jefe del Departamento de Recursos Humanos, mediante el cual señala que no se le ha levantado ninguna acta o minuta por su área, solo obran en el expediente personal de la quejosa cuatro actas levantadas por los Departamentos de Control Escolar y Jurídico; asimismo manifiesta que el Director de Administración y Finanzas no tiene injerencia sobre el trabajo actual de "A", ni ha dado indicación alguna para levantarle actas.

- Oficio número 25/AF/2019 de fecha 15 de octubre de 2019, suscrito por la contadora "C", Jefa del Departamento de Finanzas, mediante el cual señala las causales de reubicación de "A" y anexa las documentales referidas en dicho oficio.

- Oficio número 26/AF/2019 de fecha 16 de octubre de 2019, suscrito por "B", entonces Director de Administración y Finanzas, mediante el cual realiza las manifestaciones contenidas en dicho escrito, en relación a la queja interpuesta por "A"..." (Sic).

3. En virtud de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de las siguientes:

II. EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja presentado por "A" en fecha 20 de septiembre de 2019 ante este organismo, transcrito en el párrafo número 1 de la presente resolución.

5. Oficio número 328/R/2019, recibido el 17 de octubre de 2019, signado por el maestro Francisco Rodríguez Rico, Rector de la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur, por medio del cual presentó su informe de ley, mismo que fue transcrito en el párrafo 2 de la presente resolución, al cual se acompañaron los siguientes documentos en copia certificada:

5.1 Acta administrativa de fecha 23 de agosto de 2019, que refiere como asunto: “Daño a Documentos Oficiales”, señalando como área responsable a Servicios Escolares, asentándose los nombres de “E”, “F” y “G” y una manifestación de “A”, y al reverso se señala una incidencia ocurrida en torno a que se quedó abierta la ventana de archivo, ocasionando el daño de documentos oficiales de titulación.

5.2 Acta administrativa de fecha 23 de agosto de 2019, que refiere como asunto: “Retroalimentación “A””, señalando como área responsable a Servicios Escolares, asentándose los nombres de “E”, “F” y “G” y una manifestación de “A”; al reverso se asienta que la quejosa presenta atraso en actividades diarias del departamento, casi no ayuda en responder el teléfono, la atención en ventanilla, el procedimiento lo desconoce y cuando se le explica no toma nota, lo que ocasiona pérdida de tiempo en esperar a que algún compañero se desocupe y le vuelva a explicar, y que sale de la oficina comúnmente sin aviso y tarda en regresar.

5.3 Acta administrativa de fecha 04 de septiembre de 2019, que refiere como asunto: “Errores en Inscripciones “A””, señalando como área responsable a Servicios Escolares, asentándose una manifestación de “A”; al reverso se plasma que se presentó un caso más del alumno “H” de la carrera Logística Internacional, asignándolo de la carrera de Licenciatura en Diseño y Gestión de Redes Logísticas, así como documentación relativa al caso.

5.4 Acta administrativa de fecha 04 de septiembre de 2019, que refiere como asunto “Errores en Inscripciones “A””, señalando como área responsable a Servicios Escolares, asentándose una manifestación de “A”, y al reverso se plasma la mención de errores de inscripción de los alumnos “I” y “J”, donde realiza el proceso de inscripción en diversas carreras y generando errores en las matrículas del sistema, agregando documentación al respecto.

5.5 Acta administrativa de fecha 17 de septiembre de 2019, en relación a “A”, en la que se hizo constar la presencia de la licenciada “D”, Jefa del Departamento de Control Escolar, licenciada “K”, Jefa del Departamento

Jurídico y licenciado “M”, Jefe del Departamento de Recursos Humanos, con motivo de los cuatro documentos precedentes, en vía de amonestación por escrito y nota desfavorable en el expediente de la quejosa.

5.6 Oficio número 108/DA/2019 de fecha 11 de octubre de 2019, suscrito por el doctor “L”, Director Académico, mediante el cual informó al Rector respecto a las actas o minutas levantadas a “A” por su jefa inmediata, sin la injerencia, solicitud o conocimiento de “B”.

5.7 Oficio número 25/AF/2019 fechado el 15 de octubre de 2019, signado por la contadora “C”, titular de la Jefatura de Finanzas, mediante el cual comunicó al Rector las causales de reubicación de “A”, con motivo de que incurrió en varios errores, duplicando pagos y efectuando depósitos a personas que no debía, así como por haber realizado omisiones en captura de pólizas y pago de una cuenta de cheques incorrecta, siendo ésta de PRODEP², anexando copias de las documentales que sustentaron dicha actuación.

5.8 Oficio número 18/RH/2019 del 11 de octubre de 2019, mediante el cual el licenciado “M”, Jefe de Recursos Humanos, informó al Rector de la Universidad Tecnológica de Chihuahua que en dicha área no se había elaborado acta o minuta a “A”, pero que obraban en su expediente personal cuatro actas elaboradas por la Jefa del Departamento Escolar y una del Departamento Jurídico, refiriendo asimismo que “B” no le había indicado que realizara alguna acta o minuta, y que él no tenía injerencia sobre el trabajo actual de la impetrante.

5.9 Oficio número 26/AF/2019 de fecha 16 de octubre de 2019, a través del cual “B” hizo del conocimiento al Rector de la Universidad Tecnológica de Chihuahua que en el período comprendido del 17 de abril de 2018 al 15 de febrero de 2019, “A” perteneció al Departamento de Finanzas, que los saludos a los que se refiere la quejosa siempre han sido de compañeros de labores y que la invitación a la reunión de ex compañeros de bachilleres no fue realizada como una instrucción de trabajo, además de que no tuvo ninguna injerencia en su reubicación en diversa área laboral.

6. Acta circunstanciada de fecha 22 de octubre de 2019, elaborada por la maestra Mariel Gutiérrez Armendáriz, entonces Visitadora encargada de la investigación, en la cual asentó las manifestaciones de la quejosa al informe de ley.

² Programa para el Desarrollo Profesional Docente.

7. Actas circunstanciadas de fecha 14 de febrero de 2020, elaboradas por la maestra Mariel Gutiérrez Armendáriz, entonces Visitadora de este organismo, por medio de las cuales hizo constar haberse constituido en las instalaciones de la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur, a fin de entrevistar de manera privada a “F”, “E”, “N”, “G” y “O”, en relación a los hechos investigados, asentando el contenido de dichas entrevistas.

8. Escrito de fecha 18 de febrero de 2020, suscrito por la entonces representante de “A”, mediante el cual aportó a la investigación copia simple de algunas diligencias contenidas en la carpeta de investigación “P”, que se siguió en contra de “B” por la probable comisión del delito de hostigamiento sexual, consistente en la denuncia y/o querrela presentada el 07 de noviembre de 2019, así como diligencias de investigación realizadas por la oficial Nadia Zujey Cereceres Núñez, adscrita a la Comandancia de la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas de Delito por Razones de Género.

9. Evaluación psicológica para casos de quejas interpuestas dentro de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, elaborada el 07 de septiembre de 2020 por el licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo adscrito a este organismo, en cuyas conclusiones determinó que la impetrante se encontraba afectada emocionalmente como consecuencia de los hechos que había relatado en su queja.

10. Oficio R/216/2020 de fecha 09 de septiembre de 2020, suscrito por el maestro Francisco Rodríguez Rico, Rector de la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur, a través del cual rindió un informe complementario al que anexó:

10.1 Copia certificada del contrato de trabajo por tiempo determinado, celebrado entre la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur y “A” de fecha 17 de abril de 2018, con el puesto de Jefe de Oficina.

10.2 Copia certificada de Cédula del Puesto de Jefe de Oficina.

10.3 Comprobante fiscal digital emitido a “A”, relativo a la quincena del 17 al 30 de abril de 2018.

10.4 Comprobante fiscal digital emitido a “A”, relativo a la quincena del 16 al 31 de agosto de 2020.

11. Oficio FGE18S.1/1/119/2021, recibido en este organismo el 15 de enero de 2021, suscrito por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la

Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, por el cual, en vía de colaboración, adjuntó copia simple de:

11.1. Denuncia y/o querrela presentada por “A” el 07 de noviembre de 2019, que derivó en la carpeta de investigación “K”.

11.2. Diligencias de investigación realizadas por la oficial Nadia Zujej Cereceres Núñez, adscrita a la Comandancia de la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas de Delito por Razones de Género.

11.3. Constancia de lectura de derechos al imputado “B”.

11.4. Dictamen pericial en materia de psicología elaborado el 20 de octubre de 2020 por la licenciada Karla Magali Quintana Carrillo, perita en psicología adscrita a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, practicado a “A”, en la que se concluyó que ésta presentaba datos con el denominado “309.28 Trastorno de Adaptación con Ansiedad Mixta y Estado de Ánimo Deprimido”.

11.5. Solicitud presentada por la agente del Ministerio Público responsable de la investigación al Juez de Control para la celebración de la audiencia de formulación de imputación.

12. Actas circunstanciadas de fecha 24 de febrero de 2021, en las que el licenciado Eddie Fernández Mancinas, entonces Visitador responsable de la investigación hizo constar las declaraciones testimoniales de “Q”, “R” y “S” en relación con los hechos materia de la queja.

13. Actas circunstanciadas de fecha 27 de abril de 2021, en las que el licenciado Eddie Fernández Mancinas, entonces Visitador responsable de la investigación hizo constar las declaraciones testimoniales de “N”, “T” y “U” en relación con los hechos materia de la queja.

14. Oficio número FGE18S.1/1/1247/2021 recibido en este organismo el 26 de julio de 2021, suscrito por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, mediante el cual remitió en vía de colaboración:

14.1. Entrevista realizada a “V” en fecha 06 de enero de 2021, dentro de la carpeta de investigación “P”.

15. Acta circunstanciada de fecha 4 de octubre de 2021, elaborada por el licenciado Eddie Fernández Mancinas, entonces Visitador encargado de la investigación, mediante la cual hizo constar que “A” informó que con esa fecha se le pidió la renuncia a su trabajo, negándose a firmarla.

16. Oficio número FGE18S.1/1/1258/2021 recibido en esta Comisión el 5 de noviembre de 2021, suscrito por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, mediante el cual remitió en vía de colaboración:

16.1. Disco compacto que contiene la videograbación de la audiencia de vinculación a proceso, relacionada con la carpeta de investigación “P”.

17. Acta circunstanciada de fecha 28 de enero de 2022, por la que el entonces Visitador integrador de la investigación, realizó la inspección del disco compacto DVD señalado en el párrafo *supra*.

18. Acta circunstanciada elaborada el 25 de febrero de 2022, en la que el entonces Visitador encargado hizo constar la manifestación de la quejosa de que firmó su renuncia al sentir temor por ser la última que salía del plantel y tomaba un tramo de carretera; además de referir que había presentado querrela por el delito de amenazas en contra de “W”, y que tenía conocimiento de que “B” había sido cesado por la Secretaría de la Función Pública.

19. Acta circunstanciada de fecha 6 de abril de 2022, por la que se agotó el trámite de conciliación sin lograr arribar a ningún acuerdo.

20. Oficio número 221/REC/2022, de fecha 19 de agosto de 2022, mediante el cual el maestro Francisco Rodríguez Rico, Rector de la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur, comunicó que el último día laborable de “B” fue el 20 de octubre de 2021, y que su baja se debió en parte a su actitud negativa para colaborar con asuntos de la Universidad, así como por un trato inapropiado con el personal.

21. Oficio número SFP-SIEP-BJCR-754/2022 recibido en este organismo el 16 de noviembre de 2022, por medio del cual la licenciada Ruth Fierro Beltrán,

Subsecretaría de Investigación y Evolución Patrimonial de la Secretaría de la Función Pública, comunicó que no se encontró antecedente alguno que indicara haber iniciado procedimiento de investigación de responsabilidad administrativa en contra de “B”.

22. Oficio FGE-18S.1/1/24/2023 recibido en esta Comisión el 12 de enero de 2023, suscrito por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, mediante el cual, en vía de colaboración, informó que no se encontraron antecedentes del delito de amenazas denunciado por “A” y remitió diligencias posteriores al auto de vinculación a proceso en la causa penal “X” derivada de la carpeta de investigación “P”, entre las cuales se encuentran las siguientes:

22.1. Parte informativo y cuatro entrevistas a “Ñ”, “Q”, “R” y “Z”, realizadas por la oficial de investigación Nadia Zujey Cereceres Núñez, adscrita a la Comandancia de la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas de Delito por Razones de Género.

III. CONSIDERACIONES:

23. Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver en el presente asunto, atento a lo dispuesto por el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6, 12 y 84, fracción III, de su reglamento interno.

24. Según lo establecido en los artículos 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción recabados y diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o personas servidoras públicas han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, con estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra carta magna para que, una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.

25. Bajo este contexto, del escrito de queja se desprende que la inconformidad de “A” se hace consistir en actos de violencia laboral, precedidos por actos de acoso sexual, que señaló fueron realizados en su perjuicio por parte de “B”, en su calidad de entonces servidor público de la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur, así como de personal directivo de la institución que no atendió el reclamo para efectos de investigación y sanción, por lo que con la finalidad de entender el contexto legal en el que ocurrieron los hechos, este organismo considera necesario establecer algunas premisas normativas relacionadas con este tema, y posteriormente determinar si la autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de resolver si en el caso, violó o no, los derechos humanos de la quejosa.

26. Se debe señalar que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la misma Constitución establece.

27. El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, cuyo núcleo se violenta cuando existe el acoso laboral, se encuentra contenido implícitamente en el quinto párrafo del artículo 1 y primer párrafo del 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establecen lo siguiente:

“Artículo 1.

(...)

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley...”.

28. Igualmente, los numerales 1 y 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, incisos a y b, 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), garantizan que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias, lo que incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en

el empleo en las diversas ocupaciones, como en las condiciones de trabajo, sin discriminación alguna, y a recibir una remuneración en relación a su capacidad y destrezas, que le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia, además del derecho a no ser discriminada por ningún motivo, o que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o cualquier distinción que tenga el mismo efecto; en tanto que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

29. Por su parte, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, define en su punto 4.12 a la violencia laboral, como: *“Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”*, mientras que en el 5.1, inciso b) así como el 5.4, establecen como obligaciones de las y los patrones, prevenir la violencia laboral y adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el numeral 8 de la referida norma.

30. Asimismo, refiere en el punto 4.7 que los factores de riesgo psicosocial, son:

“Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado” y “que comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno (sic) sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”.

31. De igual manera, los incisos c, f y g del punto 7.2 de la Norma Oficial Mexicana antes referida, establecen que, con el fin de identificar, analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno organizacional, se debe considerar para efectos de la presente determinación lo siguiente:

“ ...

c). La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.

La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto;

(...)

f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:

1) El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y

2) El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social, y

g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos,

humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima.

2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)”.

32. Establecidas las premisas anteriores, se procederá a continuación a realizar un análisis de los hechos y las evidencias que obran en el expediente.

33. La impetrante refiere que desde que inició su relación laboral en la institución educativa señalada, esto es, el 17 de abril de 2018, fue molestada de manera cotidiana por “B”, quien al saludarlo la jalaba hacia él, deslizando su mano por su cintura para poder besarla, lo que generó una situación incómoda que ocasionó se optara por parte de la quejosa por ya no levantarse de su silla para que ello ya no aconteciera.

34. Cabe referir que conforme a lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, las quejas solo pueden presentarse dentro del plazo de un año, contado a partir de que se tenga conocimiento de los hechos que se consideren violatorios de derechos humanos o de la ejecución de los mismos, y solo en casos excepcionales, tratándose de infracciones graves a esos derechos, este organismo protector puede ampliar dicho plazo, mediante la emisión de una resolución razonada. En concordancia con lo anterior, el artículo 63, fracción I del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, establece que los casos a los que se refiere el antes mencionado ordinal, sólo procederán cuando se trate de violaciones graves a derechos humanos y de lesa humanidad, en el supuesto de que los actos de los que se trate atenten en contra de una comunidad o grupo social en su conjunto.

35. En este orden de ideas, la queja de “A” fue recibida en este organismo el día 20 de septiembre de 2019, por lo que indiscutiblemente transcurrió en exceso el término de un año para interponer la queja correspondiente; lo que de acuerdo con los preceptos legales invocados en el párrafo que antecede, y dado que los actos narrados iniciaron el 17 de abril de 2018, es que se estima extemporánea; empero,

sí se considerarán como antecedentes que permitan conocer el contexto en el que se desarrollan los hechos narrados por “A”, al manifestar que las conductas realizadas por “B” eran reiteradas, tomándose en cuenta para la emisión de la presente resolución, aquellos suscitados a partir del mes de septiembre de 2018.

36. Hecha la aclaración anterior, la impetrante puso de manifiesto que le era molesta la manera en que “B” la saludaba, acercándola hacia él para besarla y tocarle la cintura; sintiéndose obligada a permanecer sentada o a no acudir a la oficina de “B”, situación que provocó la molestia de éste, empezando a ser malhumorado con la quejosa, pero a la vez invitándola a reuniones de ex compañeros de generación, lo cual nunca aceptó.

37. Refirió también que en diciembre de 2018 acudió a una posada de ex compañeros de bachilleres, en donde recibió el saludo de “B” al llegar, para que se percibiera que iba con él como pareja, siendo insinuante e insistente en llevarla a su mesa y servirle de tomar, además de tratar toda la noche de acercársele.

38. Finalmente, manifestó que cuando regresó de vacaciones de navidad, “B” empezó a pedirle reportes innecesarios y señalarla por cualquier situación, hasta que derivado de un error en un pago, a mediados de febrero de 2019, la cambió al área de escolares en un horario de 12:00 a 20:00 horas, como castigo. Refirió además que en su nueva área la habían hostigado, haciéndole señalamientos y levantándole actas administrativas por mínimos detalles, señalando que a inicios de septiembre del mismo año, “B” pretendió saludarla como anteriormente lo hacía, sin que ella lo permitiera, lo que desató su enojo y ordenó se le levantaran actas administrativas, para lo cual acudió la abogada a leerle las faltas, haciendo de manifiesto su desacuerdo, sin que se le permitiera tomar fotografías, ni obtener copia, pues únicamente debía firmar, según lo expresó “K”, abogada general de la Universidad.

39. Por su parte, la autoridad refirió que efectivamente, “A” laboraba en el Departamento de Finanzas, siendo su jefa inmediata la contadora “C”, pero que debió ser reubicada atendiendo a una serie de incidencias en procesos financieros, tales como duplicar pagos, efectuar depósitos erróneos, la omisión de la captura de pólizas y pago de cuenta de cheques incorrecta.

40. Informó también que a la quejosa se le elaboraron cinco actas administrativas ya cuando se encontraba en el área de Jefatura de Servicios Escolares, dos de ellas de fecha 23 de agosto de 2019, dos del 04 de septiembre de 2019 y la última del 17 de septiembre de ese mismo año, por irregularidades en su desempeño laboral, habiéndose amonestado por escrito con nota desfavorable de acuerdo con las cuatro

actas anteriores, todas ellas sin la injerencia, solicitud o conocimiento de “B”, quien no tenía ninguna relación de jerarquía con la impetrante.

41. Por su parte, “B” como servidor público señalado, negó los hechos narrados por la quejosa, puntualizando que el saludo lo realizaba en general como compañeros de labores, que la relación que tiene con el personal era de forma cordial y respetuosa, y que si bien se le invitó a la reunión de personas ex alumnas de bachilleres, la misma no tenía una intención hacia “A” ni fue emitida como una instrucción laboral.

42. Ahora bien, para el análisis del presente asunto, es necesario precisar la estructura y funcionamiento de la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur, por lo que cabe señalar algunas disposiciones de la ley de su creación, cuya denominación fue cambiada a través del Decreto 469-2014 II P.O., publicado en el Periódico Oficial del Estado número 52 del 28 de junio de 2014, dado que con antelación su nombre era Universidad Tecnológica Junta de los Ríos.

43. El ordenamiento legal en cita, contempla en su numeral 5 que en su estructura, se cuenta, entre otros, con las y los directores de área o de división que establezca el estatuto orgánico, el cual fue emitido por el Consejo Directivo, en ejercicio de la facultad contemplada por la fracción II del artículo 7 del mismo cuerpo legal.

44. El mencionado estatuto orgánico prevé en su artículo 5, fracción VI, que la Universidad contará con la Dirección de Administración y Finanzas, estableciendo sus atribuciones en el artículo 11, área que en su momento dirigía “B”, y respecto de la cual, no se advierte que el Departamento de Servicios Escolares dependa jerárquicamente.

45. Efectuada la acotación anterior, se procederá a analizar en primer término, por cuestiones de técnica, los extremos inherentes a la reubicación laboral de la que fue objeto “A”; para lo cual se cuenta en el sumario con documentación que respalda la necesidad de esa actuación, al acreditar la autoridad que ello obedeció a que incurrió en varias fallas que demeritaron su trabajo, incumpliendo con las funciones asignadas al puesto, como duplicando pagos y efectuando depósitos a personas que no debía, así como omisión en captura de pólizas y pago de una cuenta de cheques incorrecta, siendo ésta de PRODEP; pronunciamientos que no fueron debatidos por la impetrante, pues únicamente se limitó a señalar que el cambió obedeció a que “cometió un error en un pago”, sin especificar cuestiones de modo, tiempo y lugar, y si bien señala que al regresar de vacaciones de navidad “B” le pedía reportes innecesarios y le realizaba llamadas de atención, lo cierto es que no se aportó

ninguna evidencia que demuestre este dicho, pues las actas administrativas levantadas corresponden al área de Servicios Escolares, que es independiente de la Dirección de Administración y Finanzas, según quedó señalado con antelación.

46. Además, cabe señalar que dicho cambio de adscripción, se dio únicamente a nivel interno y por una sola vez, ya que sólo se le cambió de unidad administrativa, conservando sus prerrogativas laborales y su puesto de jefa de oficina, así como su sueldo, sin que en el expediente existan indicios de que se le hubiera cambiado de área frecuentemente o en periodos relativamente cortos, como para considerar que una serie de actos sistemáticos que de manera vertical descendente, buscaran consumirla emocional o intelectualmente, y/o con miras a excluirla de la organización, además de que ya no dependía jerárquicamente de “B”, como para que éste haya sido el artífice de ese movimiento.

47. Respecto a su horario laboral, es cierto que el mismo fue modificado, (ya cuando se le había reubicado al Departamento de Servicios Escolares), pues en el contrato de trabajo por tiempo determinado de fecha 17 de abril de 2018 firmado por “A” con la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur, quedó asentado que el mismo sería de las 08:00 a las 16:00 horas; empero, también de este documento se advierte en su cláusula cuarta que *“...los horarios referidos en la presente cláusula podrán ser modificados por la universidad de acuerdo a las necesidades operativas, administrativas, suplencias o de los servicios que le sean contratados al mismo, o cualquier otra circunstancia que lo justifique, en el entendido de que la reducción de la jornada semanal o diaria, en ningún caso menoscabará el derecho de la universidad para reestablecer la jornada total o contratada, otorgando el trabajador desde este momento su más amplio consentimiento para la modificación de su jornada laboral en términos de la presente cláusula”*; es decir, la impetrante tenía conocimiento de que esa circunstancia podía acontecer, con independencia de que fuese o no una instrucción de “B”.

48. Además, cuando refiere que a principios de septiembre de 2019 volvió a tener un encuentro con “B”, quien pretendió darle un beso, y ante el rechazo, mostró su enojo y ordenó que se le levantaran actas administrativas; al respecto debe puntualizarse, como ya quedó señalado con antelación, que las actas fueron realizadas en fechas 23 de agosto de 2019 (dos), 04 de septiembre de 2019 (dos) y 17 de septiembre de 2019, cuando “A” ya se encontraba en un área independiente competencialmente de “B”, además de que del contenido de las mismas y sus anexos se advierte que se trata de omisiones que generaron daños en documentos oficiales y errores en inscripciones, y que si bien se asentaron las manifestaciones de “A” en el sentido de su inconformidad, lo cierto es que ante este organismo no se evidenció mediante alguna probanza la certeza de las mismas, como el supuesto de que se encontraba

incapacitada y el día que regresó le ordenaron inscribir alumnos sin que le explicaran el procedimiento, o que las personas que también firmaron, hayan sido obligadas a ello.

49. Continuando con el análisis de la reclamación, adminiculada con las evidencias recabadas, debe destacarse que obran en el sumario diversas declaraciones testimoniales recibidas durante la investigación, de las cuales es necesaria su transcripción en la parte que interesa, para posteriormente efectuar algunos pronunciamientos al respecto.

50. De esta manera, se tiene que la testigo “F” refirió el 14 de febrero de 2020: *“...la verdad yo no supe en sí lo que pasó solo supe que fue a interponer una demanda, pero en realidad a mí nunca me platicó nada, ella comentaba que en sí no se llevaban ella y “B”, es lo único que yo escuchaba de “A””*.

51. Por su parte, “E” en fecha 14 de febrero de 2020 declaró que: *“... me enteré que iba a haber movimientos en las oficinas por una situación que hubo en el Departamento de Finanzas, supe que era por un manejo de dinero, pero no lo que sucedió en concreto”*.

52. En la declaración de “N”, recibida en la misma fecha señalada con antelación, refirió: *“...yo no he visto nada, yo estaba en el Departamento de Rectoría, en el Departamento de Finanzas, entonces yo soy de caja, yo estoy aislada y siempre encerrada y pues como yo siempre estoy encerrada no sé lo que pasa a mi alrededor, nada más”*.

53. Además, “G” afirmó que: *“...en realidad a mí no me consta nada, alguna vez escuché comentarios por parte de “A”, pero nada en concreto, dado que no hay mucha relación por así decirlo. Nos tratamos como compañeras de trabajo, pero no sé en realidad detalles”*.

54. Asimismo, “O” , en fecha 14 de febrero de 2020, declaró que: *“...yo he hecho una relación de amistad con “A” y una vez ella me hizo un comentario, como en noviembre del año pasado, me dijo que ella estaba allá en Rectoría y que la habían mandado para acá porque tuvo problemas con “B” porque la invitaba a salir y ella no aceptaba, eso me comentó; yo veo a “A” presionada porque se ve triste, que se aísla y no está a gusto. Por lo que a mi me consta, “B” siempre se ha portado muy bien conmigo, se ve una persona muy profesional, pero desconozco si le haya hecho algo a “A”, yo lo que supe fue por el propio dicho de ella hace tiempo”*.

55. Del contenido de dichas declaraciones testimoniales, tenemos que todas coinciden en desconocer las particularidades de la situación planteada por la quejosa, salvo “O” que sí refiere cuestiones más específicas, atendiendo a conversaciones que ha sostenido con “A”, sin que le consten de manera directa las afirmaciones de la quejosa.

56. Lo mismo acontece con las testimoniales de “Q”, “R”, “S”, “N”, “T” y “U”, recibidas en fechas 24 de febrero y 27 de abril de 2021, quienes comparecieron ante el entonces Visitador integrador de la investigación, exponiendo hechos relacionados con la queja presentada por “A”, como se expone a continuación:

57. Declaró “Q” que: *“...lo que yo sé de este asunto, “A” lo menciona como “el contador”, fue su jefe, el señor “B”, empieza a hacerle saludos en los que ella notó con mala intención, empieza a saludarla de una manera libidinosa, el señor empieza a saludarla, si ella se encuentra de pie, él la sujeta no de la cintura sino de la nalga, ya no es un saludo de compañeros, ya es algo incómodo para ella, esto duró varios meses antes de que ella tomara la decisión de denunciarlo, en una ocasión ella quiso evitar levantarse de su lugar para evitar saludarlo para que no la abrazara, pero aún sentada él buscaba la manera de abrazarla, al ver “B” que ella no accede a sus saludos, de que ella marca su distancia, empieza a cambiarla de área de trabajo, empieza a saludarla de manera grotesca, grosera, evitando saludarla como lo hacía antes, toma una actitud de despecho y empieza a hacerle expresiones de desagrado y rechazo, y empieza el acoso de otra forma, esto de manera laboral, en el otro departamento administrativo al que la cambian le empiezan a levantar actas por todo, por cosas bien insignificantes; algo que como mujer se me hace muy ofensivo es que él les pide a sus compañeras de área una vez que la cambia que la eviten en cuestión de trato personal y que no pueden comer con ella, solamente información meramente de trabajo, luego ella tiene que buscar esa información laboral por sus medios ya que no hay comunicación con sus compañeras ni su jefa, desconozco el nombre de su jefa que está en el área del departamento de escolares, cuando ella se decide a poner sus denuncias él trata de que todo el personal de la Universidad se entere de que “A” lo hace por despecho, dando a entender que entre ellos había algo, esto lo sé porque ella nos lo platica; lo que sí me consta es cómo le ha afectado en su salud, tuvo problemas con una bacteria, acudió con un epidemiólogo que le comentó que esa bacteria le había causado problemas por el grado de estrés en el que ella se encontraba, adelgazó mucho y tuvo que tomar un medicamento muy fuerte; respecto de la posada de generación de 2018, lo que ahí ocurrió también nos lo comentó pero eso fue después de los meses en que él la venía acosando en el trabajo, esto nos lo ha platicado al grupo de amigas que nos frecuentamos (...) “A” piensa que “B” está tratando por varios medios de que ella renuncie o desista de sus acciones legales en su contra (...).”*

58. Por su parte, “R” declaró lo siguiente: “...primero que nada, como mujer es un abuso de parte de “B”, porque usando su poder público que tiene, la hostiga, ahora lo último no le permite que sus compañeras de trabajo se acerquen a la hora de la comida, la aísla, lo sé porque ella me platica; desde 2018 empezó esta situación, saludándola y queriéndose sobrepasar, invadía su espacio personal, abrazándola, jalándola hacia sí para saludarla de beso, cuando se podía antes de la pandemia, cuando ella estaba sentada él no entendía y hacía por jalarla para saludarla abrazándola con su brazo; cuando él vio que ella no iba a corresponder esas muestras de afecto, empezó a agredirla, cada vez que la veía hacía el gesto de como si fuera a vomitar, actitudes no propias de un funcionario y menos con características de jefe, los hostigamientos eran de levantarle actas que porque estaba una luz prendida en una oficina, que la ventana del pasillo se quedó abierta, todo era responsabilidad de “A” y le levantaba actas administrativas, cambios en su horario de trabajo, la ponía en horarios de trabajo de 12 a 8 de la noche, hostigando para hacerla renunciar, además siendo la única persona de la escuela que tenía ese horario, ese continuo hostigamiento ha provocado afectaciones en la salud de mi amiga y ha estado delicada, su salud ha venido a menos, el estrés ha causado estragos en su salud, el infectólogo le dijo que por su estado anímico había contraído una bacteria, estuvo muy grave, estuvo delicada; de mil maneras hace ver que tiene poder aquí y allá para que quite la demanda/la denuncia, ha intentado por terceras personas ofrecerle dinero para que retire la denuncia; (...) hubo un reencuentro de compañeros del bachilleros y coincidieron, no recuerdo el lugar, él la vio y supuso que tenía derecho hacia ella porque era su jefe, llegó a abrazarla bien amigo y ella se retiró, él suponía que ella se sentara cerca de donde él se sentaba, ella no tenía interés en él y buscaba la manera de no estar cerca de él, de hecho a raíz de esa posada es que él empezó a hacer los gestos de vomitar, se sobaja su vestimenta de servidor público; el acoso continúa, ya no directamente pero a través de sus trabajadores, que como mencioné la aísla, si no sus compañeros se meten en problemas, no deja que coman a la hora de la comida con ella...”.

59. En tanto que “S” señaló que: “...mi mamá ha sido víctima de acoso sexual por parte de su jefe “B”, esto nos lo ha hecho saber a mi hermana “T” y a mí, que “B” en su trabajo no ha sido profesional, que se ha querido propasar con ella y eso la ha incomodado, le ha causado problemas en el trabajo, al no corresponderle como su jefe hubiera querido la cambian de turno a un edificio en el que estaba completamente sola, por estas causas se le ha generado estrés que ha repercutido a su salud, se puso muy mala ya que bajaron sus defensas, tuvo que estar con cuidados en la casa, todo este ambiente laboral no ha sido sano para ella (...) el asunto del acoso comenzó en 2018 y lo del cambio sin causa justificada fue a principios de 2019, lo de su salud fue a mediados de 2019, lo recuerdo porque fue mi cumpleaños el 17 de julio; a grandes rasgos eso ha sido, comentarios de ella

cuando llega del trabajo como: “mi jefe es mano larga”, “que cuando la saludaba la arribaba demasiado”, “me cambiaron de turno sin justificación”, por su condición de jefe ocasionó de que hicieran a un lado a mi mamá para no disgustar a su jefe también, situaciones de abuso por su posición de poder ya que mi mamá no le correspondió, a consecuencia de esto creando un ambiente de trabajo poco saludable...”.

60. Por su parte “N” declaró que: “...cuando ella dice que pasaron los hechos, la cambian de edificio al “a” hace aproximadamente dos años, porque creo tuvo problemas en finanzas pero no sé exactamente por qué, a los pocos meses me cambian a mí y ahí en una plática “A”, a la hora de la comida, me comenta que tiene una demanda en contra de “B” por acoso sexual y acoso laboral, nada más comentó que “B” la saludaba muy de cerca, le daba palmaditas, que la besaba al saludarla casi besándola en la boca, algo así, que la acosaba a cada rato, ya que iba a su lugar y le ponía la mano en el hombro, por mi trabajo y porque manejo dinero estoy un poco aislada y no salgo de mi área de trabajo más que al baño, pero a mí no me consta nada...”.

61. Asimismo, “T” depuso que: “...lo sé precisamente por pláticas de mi hermana, que alguien la estuvo acosando, de hecho hubo acoso laboral, eso tiene más de un año o un año algo así, hay mucha comunicación con mi hermana, todos los días hablamos y me tiene al tanto de todo esto, me platicó desde un principio que un señor, creo que es un directivo, desconozco su nombre, empezó a saludarla con cierto acoso, con cierta ventaja, la saludaba y ahí sobre pasaba su mano más allá de un saludo o que la jalaba hacia su cuerpo cuando la saludaba de beso, yo a eso le llamo acoso laboral; durante mucho tiempo sus compañeras no le dirigían la palabra porque se los prohibían, según sé que todos saben del tema y tienen temor de perder su trabajo, cosas de ese tipo; también me platica que le levantaban reportes por lo más mínimo, por levantarse al baño, por una luz prendida, por una copia, por cosas de lo más simples e insignificantes (...) que todo empezó por no aceptar la compañía de esta persona, en una reunión de la escuela empezó todo, me comenta ella que la han cambiado de horario como presión laboral...”.

62. Además se cuenta con la declaración testimonial de “U” quien afirma: “...los del bachilleres cada año hacemos una reunión de navidad y resulta que su jefe de trabajo era también de ese grupo, pero yo a él no lo conocía, en la reunión de 2018 aproximadamente, fuimos juntos los tres, “A”, el jefe de ella y yo, no recuerdo su nombre, nada más supe que era su jefe del trabajo, supe que era su jefe porque “A” me dijo que iba a ir con nosotras; ya tiempo después “A” me empezó a decir que este señor tomó mal el que ella no le hiciera caso a sus insinuaciones, ya con el tiempo se dejaron de hablar (...) a “A” se le hizo muy pesado el ambiente de trabajo porque

nadie hablaba con ella, comía sola, el jefe la ignoraba, antes de eso se le pegoteaba mucho, acosándola, ya cuando “A” tomó cartas en el asunto legalmente el dejó de dirigirla la palabra, le ponía muchas trabas en su trabajo como el que nadie le hablaba, y considero que es violencia psicológica, la cambiaron de puesto creo, con motivo de lo anterior se empezó a enfermar de nervios; (...) de algo que me acuerdo de su trabajo en una ocasión llamaron a todos a junta menos a “A”, o sea la excluían; también recuerdo que el señor se escondió de ella, pensó que él no la había visto y se escondió en una pared porque no quería verla, estos años han sido difíciles en el trabajo de “A”, todo esto lo sé porque “A” me lo platicó...”

63. En los supuestos antes señalados, donde las y los testigos son amistades o familiares de “A”, se advierte que declaran sobre circunstancias que fueron hechas de su conocimiento por la propia quejosa, lo que resulta en que sean emitidos de forma subjetiva, en razón de que reproducen las situaciones narradas por la impetrante, no porque las hayan percibido con sus sentidos, sino por pláticas que ésta generaba con quienes tiene un vínculo de confianza, tanto lo tocante a la actitud de saludos e incomodidad que “B” le provocaba, como la reunión de ex compañeros de bachilleres, donde incluso el testimonio de “U” contradice lo manifestado por la impetrante, al señalar que habían acudido los tres juntos, cuando en la queja afirmó la impetrante que siempre hubo negativas de su parte para cualquier tipo de acompañamiento.

64. Asimismo, y por cuanto hace a la coincidencia de que la situación por la que atravesó “A” le provocó afectaciones en su salud, teniendo problemas con una bacteria por el nivel de estrés en el que se encontraba, originándole que haya bajado de peso, lo cierto es que ninguna probanza se hizo llegar a esta Comisión que evidenciara consultas con alguna persona médica especialista, ni se aportó diagnóstico o tratamiento que informen tal resultado, y que por tal motivo, hubiese realizado alguna erogación como consecuencia de ello.

65. A petición de la quejosa, se solicitó la incorporación de la testimonial de “V” rendida ministerialmente, en la carpeta de investigación “P”, quien precisó: *“Es mi deseo manifestar que fui compañero de “A” en la UTCH Sur ya que los dos estábamos en el Departamento de Administración y Finanzas, yo estaba en el área de compras y ella estaba en el área de pagos, yo ya no trabajo en dicha institución, cuando “A” y yo éramos compañeros me llegó a decir que se sentía incómoda de cómo el contador “B”, quien era nuestro Jefe, ya que es el Director de Finanzas, la saludaba, yo llegué a ver que “A” trataba de apartarse pero “B” la quería saludar a fuerzas, también llegué a ver como “B” cuando la saludaba le ponía la mano entre el glúteo y la cintura, fue lo que yo vi; en una ocasión “A” me comentó que fueron a una posada porque creo que fueron compañeros del bachilleres y que ya estando ahí “B”*

estuvo sobre ella, que no la dejaba ni levantarse de donde estaban, a mi eso no me consta, eso a mí me lo platicó “A”, cuando aún estaba yo trabajando ahí; sé que “A” puso una queja en derechos humanos e inmediatamente la cambiaron de departamento dentro de la UTCH y “A” me dijo que cuando puso la denuncia en la Fiscalía de la Mujer se agravó la situación, ya que comenzaron a descontarle cosas que ni al caso, cuando pasó lo de Fiscalía yo ya no trabajaba en la UTCH, es todo lo que deseo manifestar”.

66. Al respecto, si bien de este testimonio se puede advertir que “V” sí percibió directamente el modo en que “B” se relacionaba con “A”, al indicar que llegó a ver que trataba de saludarla a la fuerza y colocar sus manos en partes del cuerpo inapropiadas, especialmente estando en un lugar de trabajo y tratándose de una relación de subordinación, el resto de su narrativa se sustenta en lo que “A” le comentaba; asimismo, debe destacarse que, según quedó indicado con antelación, la reubicación laboral de “A” se dio con fecha anterior a la presentación de su queja ante este organismo, y no como lo narra el ateste; además de que, conforme lo comunicó la autoridad, en ningún momento se vio afectada en sus prestaciones laborales, circunstancia que tampoco fue rebatida por la impetrante.

67. Respecto a la interposición por parte de “A” de una querrela por el delito de amenazas en contra de “W”, y la afirmación de que tenía conocimiento de que “B” había sido cesado por la Secretaría de la Función Pública, dichas circunstancias fueron desmentidas por las áreas competentes, por lo que no hay probanza en el expediente que acredite dichos extremos.

68. En ese sentido, esta Comisión Estatal estima que en el caso a estudio, no se cuenta con probanzas suficientes para tener por acreditados los hechos narrados por “A”, sin que pase desapercibida la existencia de la carpeta de investigación “P”, misma que en su momento fue judicializada, sin que le sea factible a este organismo derecho humanista emitir pronunciamiento alguno, por carecer de competencia, acorde con lo contemplado por los artículos 7, fracción II, y 8 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con el artículo 17 de su reglamento interno.

69. No obstante, se puede colegir que, en tratándose de violencia contra las mujeres, especialmente en la modalidad de hostigamiento sexual, difícilmente existen personas que puedan dar testimonio directo del comportamiento que una persona jerárquicamente superior ejerce en una relación de supra a subordinación o inclusive sin que exista esta relación asimétrica, pues este tipo de agresiones por lo general suceden en secrecía.

70. Sin embargo, de la narrativa de hechos que efectuó “A”, válidamente se puede advertir que los actos que le atribuye a “B”, no eran de realización oculta, es decir, que la manera en que refirió que la saludaba, trataba e inclusive tocaba en una zona laboral y en un evento de reunión de ex compañeros de bachillerato, pudo ser apreciado por otras personas, no sólo por la víctima y su posible agresor, siendo que en la especie, sólo un testigo dijo haber visto la situación por la que atravesaba “A” de manera parcial, pues el resto del contenido de todos los atestes se sustenta en los dichos que la quejosa les hacía manifiestos.

71. Para concluir el análisis, es necesario considerar el contexto general donde se dieron los hechos, dado que no se puede negar la existencia de las diferencias entre “A” y “B”, que si bien no constituyen violaciones a derechos humanos, por no existir evidencias suficientes en el expediente de queja que demuestren que los actos de los que se dolió la quejosa hubiesen acontecido en lugares ocultos, donde nadie podía advertirlos, la situación escaló hasta la instauración de una carpeta de investigación que derivó en la causa penal “X”; sin que la autoridad educativa haya atendido el tema mediante la aplicación de protocolos de atención a la violencia laboral, en cumplimiento a la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, que con antelación ha sido referida, lo que hubiese permitido un entorno laboral y organizacional libre de relaciones negativas en el trabajo.

72. Lo anterior, pues no pasa desapercibido que acorde con la valoración psicológica practicada a “A” por parte del licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo adscrito a este organismo y el dictamen pericial en materia de psicología realizado a la persona impetrante, elaborado por la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, se deduce que la quejosa fue objeto de actos que le generaron ansiedad, estado de ánimo depresivo y trastorno de pánico, condiciones que llevan a este organismo a inferir que existieron factores en el ambiente laboral donde se desempeñaba, que pudieron dañar su integridad o salud; razón por la cual, a pesar de que no se pueda arribar a la conclusión de violación a derechos humanos, se considera pertinente instar por medio de esta resolución a la superioridad de la institución educativa, para efecto de que se adopten las medidas necesarias para implementar la norma oficial mexicana a que se hace mérito.

73. En conclusión, del análisis de los hechos y las evidencias que obran en el expediente de queja, este organismo considera que no se desprenden indicios suficientes para establecer que en el caso, hayan existido violaciones a los derechos humanos de “A”, por lo que bajo el sistema de protección no jurisdiccional de derechos humanos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 43, de la Ley

de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso b), y 98 a 101 de su reglamento interno, resulta procedente emitir la siguiente:

IV. RESOLUCIÓN:

ÚNICA. Se dicta Acuerdo de No Responsabilidad, por los hechos de los que se dolió “A”, mediante su escrito de queja.

Hágasele saber a la quejosa que esta resolución es impugnabile ante este organismo estatal a través del recurso previsto por los artículos 61, 62, 63 y 64 de la Ley de la 30 Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para lo cual disponen de un plazo de 30 días naturales, contados a partir de la notificación del presente acuerdo.

ATENTAMENTE

**NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA
PRESIDENTE**



*ACC

C.c.p. Persona quejosa, para su conocimiento.
C.c.p. Dr. David Fernando Rodríguez Pateén, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.
Para su conocimiento y seguimiento.