

ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. 12/2024

Síntesis: El 20 de enero de 2023, se presentó un escrito de queja ante esta Comisión Estatal, signada por una profesora de la Universidad Autónoma de Chihuahua quien señaló la existencia de actos de acoso laboral y discriminación en su perjuicio por parte de su superior jerárquico, mismos que manifestó fueron escalando después de que en una ocasión llegó a laborar a su centro de trabajo, después de la hora establecida para ello, lo que tornó una relación laboral más complicada, lo que derivó en un cambio de adscripción de la impetrante, cuestión que consideró violatoria de sus derechos humanos, al haberse hecho el mencionado cambio sin previo aviso y sin justificación alguna, a pesar de que en aquél entonces se encontraba embarazada y con un diagnóstico de trastorno bipolar tipo II, estimando que las instalaciones del nuevo lugar en el que desarrollaría su trabajo, no eran aptas para una mujer en estado de gestación y que era una bodega con un solo baño, sin control del clima y alejado de su centro de atención médica, lo cual le ha generado aumento de ansiedad, insomnio, cambios de humor, pérdida de apetito y cansancio, lo cual, según sus afirmaciones, provocó un retraso en su tratamiento psicológico y la hiciera dudar de sus capacidades como persona trabajadora y para discernir la realidad que se presentaba ante ella, ya que refirió que su superior actuaba de manera violenta, acosadora y discriminadora, comportándose como si nada sucediera, además de informar que entregó un oficio dirigido al rector de la Universidad Autónoma de Chihuahua, explicándole la situación anterior, sin que hasta esa fecha hubiera obtenido respuesta, con lo cual considera que se vulneró su derecho de petición.

Radicado el expediente, se iniciaron las diligencias de investigación pertinentes, lo que permitió que este organismo estimara que si bien se puede percibir la existencia de un conflicto entre la impetrante y su superior jerárquico en el ámbito laboral, lo cierto es que aun suponiendo la existencia de la conducta que le atribuyó y que según la quejosa, fue el detonante para que se realizara el cambio de su adscripción, esto solo ocurrió en un momento concreto, sin que se haya realizado de forma reiterada o prolongada en el tiempo, además de que como lo refirió la impetrante, las comunicaciones entre ambos se vieron limitadas de forma personal, debido a que el Departamento de Recursos Humanos, así lo acordó, como una medida cautelar ante la queja que había puesto la quejosa, en contra del servidor público superior, en dicho departamento, además que se acreditó que su cambio de adscripción se debió a necesidades del servicio y no a su condición de embarazo, por ser mujer o por alguna otra cuestión discriminatoria, por lo que en virtud de lo anterior, así como 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 concluir que en el caso, existieron violaciones a los derechos humanos de la persona quejosa.

Oficio No. CEDH:1s.1.252/2024

Expediente No. CEDH:10s.1.5.022/2023

ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. CEDH:2s.10.012/2024

Visitador ponente: Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez

Chihuahua, Chih., a 28 de mayo de 2024

**MTRO. LUIS ALFONSO RIVERA CAMPOS
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA
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 **CEDH:10s.1.5.022/2023**; 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 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 y 12, de su reglamento interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

Información respecto a los datos personales e información de naturaleza confidencial. Fundamento Jurídico. Acuerdo del Comité de Transparencia de confirmación de Clasificación: **CEDH.7C.2/111/2023 Versión Pública**. Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los datos personales de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación. Lo anterior con fundamento en los artículos 6, Apartado A, fracción II y, VIII, párrafo sexto, 16, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, fracción III, párrafo tercero de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 3, fracción XXI, 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 128, y 134 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua; 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. Lineamientos Séptimo fracción I, y Trigésimo Octavo fracción I, de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas. Motivación. Difundir esta información violentaría el derecho de protección de datos. (Véase prueba del daño). Temporalidad. Información Confidencial: Restringida por tiempo indefinido.

I. ANTECEDENTES:

1. En fecha 20 de enero de 2023, se recibió en este organismo el escrito de queja suscrito por "A", quien refirió lo siguiente:

"...La suscrita, licenciada en historia y maestría en educación superior, trabajo desde hace 10 años en la Universidad Autónoma de Chihuahua, habiéndome desempeñado como analista documental, y actualmente a cargo de la "B".

2. Tal es el caso que el jueves 10 de noviembre de 2022, la suscrita llegué a mi lugar de trabajo en las instalaciones del archivo en el campus I, con retraso a mi hora de entrada, estando presente el ingeniero "C", auxiliar de archivo, y "D". Al ingresar a las instalaciones del archivo, me disculpé con "D" y le mencioné que había llegado tarde debido a mi situación de salud, pues en ese momento tenía cuatro meses de embarazo, con síntomas como cansancio, sueño excesivo y vómitos; aunado a esto, sufro de trastorno bipolar tipo II, por lo cual uno de los medicamentos del tratamiento, quetiapina de 50mg, me causa efectos secundarios como: mareos, debilidad y patrones de sueño alterados. Pese a dichos síntomas, la suscrita sigo acudiendo a trabajar de lunes a viernes y de manera constante. Señalo lo anterior, con la finalidad de que no se caiga en actos u omisiones tendientes a vulnerar mis derechos y demás concernientes a mi estado de embarazo y salud.

3. De tal situación tenía conocimiento "D", por lo que una vez dentro de la oficina que ocupo, éste señala que "C" le ha contado mentiras, pues le dijo que la suscrita no estaba porque me sentía mal físicamente y fui a tomar un medicamento. Acto seguido, "D" comienza a gritar a ambos, diciendo primero "C" que es un mentiroso y que no tiene por qué estarme cubriendo mis retardos, y después dirigiéndose a los dos, diciendo: "no me quieran ver la cara de pendejo", sin permitir que alguno de los presentes pudiera hablar. A gritos, alterado y agitado, "D" le dijo a "C" que: "si se cree muy listo, yo soy más", que ya no lo quiere en el archivo y que busque en recursos humanos su cambio o a ver cuál de sus amigos le ayuda a encontrar otro lugar, porque él ya no lo quería ahí. Acto seguido, se retira de las instalaciones. Cabe señalar que estas

conductas anteriormente descritas, constituyen hechos de violencia laboral hacia mi persona, así como de discriminación, tomando en cuenta mi estado de gravidez.

4. Ese mismo día, más tarde, se comunicó "D" con la suscrita para reiterarme que no quería que "C" laborara en el archivo y que buscaría su despido en recursos humanos. A lo que yo le contesté que si tenía un motivo para ello, que lo señalara en dicho departamento, pero desde que trabaja conmigo "C", se ha presentado a laborar puntualmente y no tengo problemas con él. Asimismo, le mencioné que nunca solicité a "C" que mintiera para cubrirme y que, a mi consideración, él pensó que estaba prestando un servicio a mi favor y actuó sin tener malas intenciones. Por lo tanto, reiteré a "D" los motivos de mi retardo, mismos que indiqué en líneas anteriores. También le informé que la suscrita le mencionó a "C" que comunicara claramente respecto a mis ausencias en caso de no poder llegar a tiempo a mi lugar de trabajo, pues en ningún momento he faltado a la verdad al informar a "D", en caso de necesitar permisos de salida o presentar retardos. Ante esto, él insistía en que fue una mentira intencional destinada a mermar su posición como "E" y un intento de "C" de obtener provecho. Ante esto, opté por no seguir comentando la situación, ya que me sentía agredida por su constante acoso. Posteriormente informé a "D" la visita de dos investigadores que deseaban la continuación de un proyecto museográfico con el apoyo del Archivo Histórico, quedando en discutir los detalles en los días próximos.

5. El viernes 11 de noviembre de 2022 a las 09:56 horas, "D" me envió una serie de mensajes de texto vía WhatsApp, mismos que anexo a la presente, donde me da una serie de indicaciones respecto al manejo del archivo, mismas que ya habían sido mencionadas con anterioridad, por lo cual le respondí a cada una de sus indicaciones, explicándole la situación de cada una y cómo era posible resolverlas, así como el por qué otras no eran viables de realizar. Dicho esto, respondió a mis mensajes hasta las 13:00 horas, dándome la indicación de presentarme en el archivo de concentración por tiempo indefinido, a lo cual respondí afirmativamente, sin otra respuesta de parte de él.

Posteriormente, a las 13:12 horas, "D" envió a mi correo electrónico un mensaje titulado: "Cambio y proceso de entrega-recepción", mismo que anexo al presente, mediante el cual me da la indicación de presentarme a partir del 16 de noviembre de 2022, en el archivo de concentración ubicado en el campus II de la Universidad Autónoma de Chihuahua, esta vez señalando que pasaré a formar parte de éste de manera definitiva, por lo que se me ordenó realizar un acta de entrega-recepción de mi puesto, sin indicar a quién se haría dicha entrega, ni los motivos de mi cambio de manera repentina. Esto a todas luces constituye nuevamente un acto de violencia y acoso laboral en contra de la suscrita, toda vez que si bien "D" tiene la facultad de realizar un cambio de adscripción, dada su posición jerárquica laboral, de acuerdo con lo que dispone la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chihuahua, no podemos dejar de lado que esa decisión respecto a mi cambio, debe observar los principios y directrices que rigen la actuación de las y los servidores públicos, como lo son la disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público, por ello, mi cambio de adscripción debe atender a dichos principios y no obedecer en ningún momento a cuestiones ajenas y personales de otra índole como fue en este caso. Lo anterior con fundamento en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

6. De lo anterior, mencioné a "D" que no era posible que la suscrita se integrara permanentemente al archivo de concentración, por mi estado de salud actual y embarazo; cabe señalar que el archivo de concentración no es mi área de especialidad, pues mi formación es como historiadora y maestra en educación superior. De igual manera, le solicité por medio de oficio, que me informara sobre la remoción de mi puesto, exponiendo los motivos para ello, pues considero que estoy en mi derecho a saber por qué de un día para otro se toma la decisión de removerme de mi lugar de trabajo. Asimismo, le mencioné que buscaría mi cambio de adscripción durante la semana del 14 al 18 de noviembre de 2022, decisión que consideré en ese momento debido al acoso, estrés y desconcierto que me causó la situación, así como las constantes amenazas de

llevarme al archivo de concentración o trasladar el archivo histórico al campus II, no porque realmente quiera abandonar el archivo histórico (sic), por lo cual, me sentí en estado de indefensión y vulnerable; también le indiqué que en caso de no conseguir el cambio, buscaría permanecer laborando en las instalaciones del archivo histórico. De lo anterior, "D" no se volvió a comunicar con la suscrita, ni confirmó de recibido el correo electrónico.

7. El lunes 14 de noviembre de 2022, se hace de mi conocimiento que "D" solicitó el cambio de adscripción de la suscrita el día viernes 11 de noviembre de ese año a la licenciada "F", y según palabras de él, ya no me quería como parte del archivo, refiriéndose a mí diciendo que: "me había pasado de la línea", por negarme a moverme de mi lugar de trabajo, toda vez que "D" consideró que no tenía que dar explicaciones a nadie de cómo trata y denomina a su personal, pues le solicité los motivos de mi remoción, lo cual, como lo indiqué en líneas anteriores, se pidió mi cambio de un día para otro, sin previo aviso y sin justificación alguna. Lo anterior, considero es una violación a mis derechos laborales como mujer, así como un acto arbitrario y deliberado contra mi persona, y no por la necesidad de contar con mis servicios en el área de archivo de concentración. Es por lo anterior, principalmente, que me negué a trasladarme al campus II. Resalto que lo anterior, son determinaciones que generan factores y riesgos de trabajo, toda vez que me incorporan directamente con el agresor, se contraponen a las acciones afirmativas que deben atenderse al evitar procedimientos de mediación o conciliación por la relación de sometimiento, de acuerdo al artículo 8, fracción IV, de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, sin considerar medidas de protección para mi persona, aun cuando lo señalé así en el escrito de queja de fecha 16 de noviembre de 2022, que presenté ante la contadora pública "G", Jefa del Departamento de Recursos Humanos; con lo cual revictimizan a la suscrita. Asimismo, tuve conocimiento que "F" reafirmó el acto de "D" por medio de mensajes de texto vía WhatsApp, al decir que acudió al Departamento de Recursos Humanos, lugar donde dice que apoyaron sus comentarios sobre

haberme pasado de la línea, por haber pedido las razones de mi remoción y traslado al campus II.

8. El mismo lunes 14 de noviembre de 2022, la suscrita acudí al Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chihuahua, pues "F" me informó que "D", le aseguró haber acudido a Recursos Humanos a interponer una queja en contra de mi persona, en la cual, él dice que fue apoyado en sus comentarios respecto a que la suscrita fui grosera y "me pasé de la línea", por solicitar por escrito los motivos de mi traslado al campus II. La Jefa de Recursos Humanos, la contadora pública "G", me recibió en su oficina, donde la suscrita le relaté los hechos narrados. Ante esto, me escuchan ella y otra persona de la cual desconozco nombre y puesto (omitieron la presentación, lo que me hizo sentir indefensa), esto sin haber tomado nota de lo narrado por la suscrita. Al finalizar, la contadora pública "G", me indicó que lo más adecuado sería un cambio de adscripción, aun y cuando le indiqué durante la reunión que buscaba permanecer en mi lugar de trabajo en el Archivo Histórico. Finalmente me indicó que para el viernes 18 de noviembre de ese año, me notificarían sobre la resolución de mi asunto, toda vez que necesitaban escuchar la versión de los hechos por parte de "D". Lo anterior, invisibilizando la violencia y acoso laboral por parte de él, y nuevamente revictimizando a la suscrita, ya que como establece la normatividad en protección a los derechos a las mujeres víctimas de violencia laboral, y en aras de proteger al agresor por parte de la institución, se normalizan y perpetúan las malas prácticas al cambiar a la víctima, cuando en el caso de procedimientos administrativos disciplinarios y de acoso laboral, el agresor deberá de ser removido de su cargo y/o área de adscripción.

9. El día 16 de noviembre de 2022, la suscrita acudí al Departamento de Recursos Humanos, con la finalidad de entregar por escrito lo sucedido durante la reunión del lunes 14 de ese mismo mes, con el fin de contar con un antecedente de lo que la suscrita relaté ante las personas servidoras públicas. El día 17 de noviembre a las 11:44 horas, recibí un correo de parte de "D", preguntándome por qué no me había presentado el 16 de noviembre en las instalaciones del Archivo de Concentración en el campus II. A esto, contesté

que el asunto había sido turnado a recursos humanos de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

10. El 23 de noviembre de 2022 a las 10:03 horas, recibí nuevamente un mensaje por correo electrónico de parte de "D", indicándome que mi asunto en Recursos Humanos se resolvería y que la suscrita fuera preparando el acta de entrega recepción del Archivo Histórico. A lo anterior pregunté con quién haría la entrega, misma que no me corresponde, ya que no cuento con ningún documento formal que avale mi puesto y tampoco se me hizo entrega formal del mismo, únicamente cumplí con estas funciones sin contar con un nombramiento formal por parte de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Posteriormente, acudí de nuevo al departamento de Recursos Humanos para preguntar si ya habían resuelto mi queja, por lo que me dieron cita a las 13:30 horas con la contadora pública "G". Ese mismo día a las 11:00 horas, "D" se presentó en el archivo histórico para entregar mis recibos de nómina y preguntó si me habían citado en el Departamento de Recursos Humanos a las 13:30 horas, diciendo que también lo citaron a él. A esto, le confirmé que la cita era a dicha hora, con lo cual él se retiró del archivo. A los 15 minutos, recibí una llamada del Departamento de Recursos Humanos, mediante la cual me cambiaron la cita para el día siguiente, es decir, para el 24 de noviembre, a las 11:00 horas, diciéndome que la contadora pública "G", no se encontraba en la oficina. Más tarde, "D" me envió un mensaje por correo electrónico, donde me decía que había hecho mal una transcripción de inventarios y que me comunicara con mis compañeros del archivo de concentración, para que me informaran qué había hecho mal. A lo que me comuniqué con mi compañero del archivo "F", a quien le mencioné que la suscrita solo había hecho un oficio que entregué en el archivo digital y físico, por lo que ellos debían indicarme como deseaban que corrigiera los supuestos errores, por lo que "J" me comunicó primero, que él ya no era el encargado de inventarios y que lo tratara con otra compañera. Más tarde, "J" me dijo que se había comunicado con "D" y que éste me daría los detalles por correo.

11. Al día siguiente, 24 de noviembre de ese año, "J" me envió otro mensaje donde me dijo que "D" le encargó ponerse de acuerdo con la suscrita para la corrección de los inventarios, repitiéndole que me indicaran de qué manera se podía hacer la corrección de un trabajo que, por otro lado, la suscrita entregó el 30 de agosto de 2022, sin ningún señalamiento de que el trabajo estuviera mal hecho. Finalmente quedamos de acuerdo en comunicarnos para realizar las correcciones. Hasta el momento ni "J" ni "D" se han vuelto a comunicar con la suscrita al respecto.

12. Ese mismo día, 24 de noviembre, acudí a la cita programada con la contadora pública "G", quien me dijo que aún no resolvían el asunto, pues la persona encargada de conciliaciones, la licenciada "R", se encontraba ocupada y que en cuanto pudieran, me citarían para hablar respecto a mi queja. También me informó que "F", acudió a dar su versión de los mensajes y llamadas que ha recibido de "D". Asimismo, me propuso que me cambiara de adscripción de manera temporal, en lo que se resolvía el tema, propuesta con la que me encuentro inconforme, ya que no tengo interés de cambiarme del archivo histórico y mi intención es dejar el precedente del comportamiento violento y acosador de "D", y se le investigue. Por lo tanto, le solicito que por favor sean ellos quienes me informen sobre mi caso y no mediante "D", debido a que me expone a mayores situaciones que se puedan generar.

13. Ese mismo día, a las 14:00 horas, "F" me informó que acudió con la contadora pública "G", quien indicó que ella, junto a la encargada de conciliación, la licenciada "R", decidieron plantearme dos opciones: una incapacidad de dos o tres meses o bien, cambiarme de adscripción, esto, según la contadora pública "G", para protegerme del estrés y que la suscrita llevara un embarazo seguro. De igual manera, comentó que sostuvieron una reunión con "D", y éste les aseguró que la suscrita era una persona influenciable y manipulable, por lo cual tomó la decisión de llevarme al campus II, ya que él afirmó que "C" me tiene "mal influenciada", citándolo como mi fuente de estrés, cuando en ningún momento la suscrita ha tenido problemas con el mencionado "C", ni he presentado quejas en su contra. Ante esto, "F" me informó que tuvo

señalamientos que "D", es una persona voluble, irracional y tiende a tener un comportamiento agresivo, usando palabras altisonantes todo el tiempo tales como: "como son mamones", "chingado", "pendejos", refiriéndose a situaciones laborales, esto lo puede corroborar "F".

14. El viernes 25 de noviembre de ese año a las 13:00 horas, "F" me citó en su oficina para informarme que recibió nuevamente una llamada telefónica de "D", preguntándole si ella había acudido a recursos humanos y por qué. Según lo mencionado por "F", ella le indicó que únicamente fue a defender lo que le parece una injusticia, pues para ella, la suscrita no tendría por qué ser castigada enviándome al campus II, cuando se ha señalado que con quien "D" tiene problemas, es con "C". Ante esto, "F" dijo que "D" perdió los estribos y le dijo que la suscrita era un mal elemento, porque nunca le había entregado el trabajo que me pedía, de manera general, no un trabajo en específico, teniendo la suscrita prueba de lo contrario, y diciendo que el asunto estaba resuelto, tanto por la secretaria particular del rector, como por el rector, por lo que no me quedaba otra más que irme, y que él tenía a la persona indicada para sustituirme, misma que él asegura, venía de fuera de la Universidad y era experta en archivos, sin mencionar en ningún momento el nombre de esta persona. Ante esto, "F" le pidió conciliar con la suscrita, pues de lo contrario el asunto podía salirse de control e irse hasta las últimas consecuencias, a esto "D" respondió: "que haga lo que le dé la chingada gana, yo no soy ningún pendejo". Ante esto, "F" terminó la llamada. De esta comunicación puede dar fe tanto "F" como dos personas más que fueron testigos de dicha llamada telefónica. Durante mi reunión con "F" el día 25 de noviembre, "D" continuó enviándole mensajes vía WhatsApp pidiendo que le diera la razón, pues él decía estar en lo correcto, a lo cual la "F" no respondió.

De lo anterior, queda claro el poder, la jerarquía que esta persona ejerce sobre mi persona, es decir, la violencia que he sufrido por parte del antes mencionado, lo cual son violaciones a los derechos humanos de la suscrita que atentan contra mi dignidad humana, por lo cual solicito se analicen los comportamientos que permitan identificar el abuso en una interacción social en la que estuviera

presente la asimetría del poder, comportamientos que causan un daño psicológico y emocional a la víctima, ya que estas conductas, son abusos de poder que trata de un proceso de destrucción y partiendo de sus elementos característicos del acoso laboral, que “es aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas, acaben abandonando el lugar de trabajo”, atendiendo a ello, podemos observar que el comportamiento de esta persona encuadra perfectamente en dicha descripción, por lo cual es de analizarse precisamente si el comportamiento de "D", encuadra o no en este tipo de violencia, ya que en todo momento se ha tratado de justificar el actuar, o de alguna manera que le ha beneficiado más a él que a la propia suscrita, quien he sido víctima de sus conductas violentas, de su abusivo ejercicio de poder, de su acoso y discriminación, y si bien es cierto que él como jefe tiene ciertas facultades y/o atribuciones, existen cosas que no se pueden justificar, como lo es el comportamiento, el actuar y proceder de esta persona, ya que nada justifica la violencia, ya que el acoso laboral violenta los siguientes derechos:

- El derecho a la vida.*
- El derecho a la integridad física, psicológica y moral.*
- El libre desarrollo de la personalidad.*
- El acceso a una vida libre de violencia.*
- El derecho al trabajo.*
- El trato digno.*
- El derecho a la honra.*
- El medio ambiente laboral sano.*
- La igualdad ante la ley.*
- Prohibición de la discriminación.*
- Las condiciones justas de trabajo.*

Debiendo tomarse en cuenta lo establecido en el artículo 4 del Código de Ética de la Secretaría de la Función Pública de Chihuahua, el cual se observarán en el desempeño del empleo, cargo o comisión los Principios Rectores del Servicio Público; artículo 5, de los valores, vulneran estas reglas, de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes conductas: en su fracción III. Respeto a los derechos humanos, IV. Igualdad y no discriminación, V. Equidad de género; y en el artículo 6 fracciones X, XI, XII y demás aplicables de las Reglas de Integridad en los diversos ámbitos del servicio público del Gobierno del Estado de Chihuahua.

Asimismo, debe considerarse lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual señala que la violencia contra las mujeres se entiende como: "cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público", misma ley que contempla como ámbitos en los que se presenta la violencia contra las mujeres: el familiar, laboral y docente, comunitario e institucional. Considerando estos ámbitos en los que se presenta la violencia de género, la incorporación de las mujeres al mercado laboral, siendo este un espacio simbólicamente de construcción masculina, que ha constituido una manera de subversión a la ideología dominante, lo cual puede ser un factor detonante de violencia contra las mujeres.

Por lo anterior, es que se deben identificar las violencias y discriminaciones que de derecho o de hecho pueden sufrir hombres y mujeres, ya sea directa o indirectamente, con motivo de la aplicación del marco normativo e institucional mexicano y derecho comparado internacional. Dicho de otra manera, la obligación de juzgar y/o analizar con perspectiva de género, exige que actúen remediando los potenciales efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las practicas institucionales pueden tener en detrimento de las personas, principalmente de las mujeres.

15. Respecto a lo anterior, debo señalar que "D" no solo se ha beneficiado de mi trabajo, al ser la suscrita quien ha elaborado material de capacitación que él presenta, sino que ha permitido que "H", empleada de la Junta Central de Agua y a quien estuvo capacitando "D", utiliza una presentación en power point realizada por la suscrita, apropiándose de mi trabajo intelectual, sin dar reconocimiento a mi autoría, pues es una presentación destinada a la capacitación sobre archivos que le envié de buena fe a "H" para ayudar a su capacitación. Esto sucedió el 30 de septiembre de 2022 ante "D", ante todo el personal de la Dirección General de Archivos y el jefe directo de "H". De este asunto, solo comenté con mi compañero "C", "F" y del antropólogo "N".

16. El día 28 de noviembre de 2022 acudí a llevar un oficio sobre mi queja a la secretaria particular de "U", con copia para el mismo rector, licenciado "T". Asimismo, el viernes 25 solicité una cita personal con la licenciada "U", quedando pendiente, pues no se encontraba en la ciudad en ese momento, y hasta hoy no me ha atendido.

17. El día 29 de noviembre de 2022, entregué un oficio en las oficinas de rectoría dirigido al referido rector, explicándole la situación, sin que hasta la fecha haya obtenido respuesta, con lo cual se vulneró mi derecho de petición, resaltando que éste es un derecho que quiero hacer valer, sin que se dejen de lado los hechos de violencia, acoso laboral y discriminación a que hecho alusión en los párrafos que anteceden, solicitando se haga una investigación integral de los mismos.

18. El 07 de diciembre de 2022 a las 10:00 horas, se presentó ante la suscrita "D", a fin de entregarme un oficio firmado por la contadora pública "G", Jefa del Departamento de Recursos Humanos, donde se me ordena presentarme a trabajar en las instalaciones del archivo general en el campus II, citando que se necesitan mis servicios como digitalizadora, cuando en las instalaciones del archivo general ni siquiera se cuenta con un escáner para tal trabajo, ni un plan de digitalización de documentos del que haya sido informada, pues para realizar la digitalización de un archivo, se debe contar con equipo de cómputo adecuado,

escáner especializado, un programa de captura de metadatos y disco duro o base de datos para el resguardo de la información digitalizada. La Dirección General de Archivos no cuenta con ninguna de las especificaciones mencionadas.

19. El oficio de cambio al campus II con fecha 06 de diciembre de 2022, me fue entregado sin considerar mis quejas existentes contra "D", ni haber considerado la situación, sin informarme al respecto, tomando partido hacia él y priorizando su protección. La suscrita no firmé el oficio correspondiente, toda vez que me desconcertó mucho el que me quisieran cambiar de manera tan abrupta y sin considerar mi estado de gravidez, los síntomas severos que presento con motivo de lo anterior, aunado al acoso laboral reiterado por parte del agresor.

20. Es importante hacer de su conocimiento que lo mencionado anteriormente, ha afectado mi rendimiento laboral, mi salud mental y mi estabilidad emocional, pues los actos cometidos contra mí, han causado el aumento de la ansiedad, insomnio, cambios de humor, pérdida de apetito y cansancio, lo cual provocó una regresión en mi tratamiento psicológico, de lo cual puede dar fe el psicólogo "K", quien me atiende desde el mes de octubre de 2021; esta situación también me ha hecho dudar de mis capacidades, no solo como trabajadora y profesionalista, sino también como persona, y asimismo, me han hecho dudar de mi capacidad para discernir la realidad que se presenta ante mí, pues "D" tiende a actuar de manera violenta, acosadora y discriminatoria, y al siguiente se comporta como si nada hubiera sucedido.

21. Cabe señalar que desde que se encuentra como mi jefe directo "D", muestra una falta de organización, coherencia y seguimiento a las tareas que encomienda, molestándose cuando no se entregan los resultados que él desea, pues antes de hacer mención respecto a lo que le parece que no está bien hecho, me regaña delante de mis compañeras y compañeros de trabajo, no solamente a mí, sino también a mi compañero "N"; por poner un ejemplo, en el mes de agosto de 2021, nos dijo que si no nos alineábamos a su forma de trabajo, nos pondría a disposición de recursos humanos; es decir, desde hace

tiempo, ha presentado ese tipo de comportamientos, ya que no hay una comunicación efectiva de su parte, da órdenes confusas y cuando algo le molesta, corta la comunicación con la suscrita y se limita a enviarme instrucciones por conducto de otros compañeros por vía WhatsApp o llamada telefónica, haciéndome sentir que no quiere tener comunicación directa conmigo, que me evade o de alguna manera me quiere desplazar del contexto laboral. De hecho, durante el mes de diciembre de 2022, me eliminó del grupo de WhatsApp que utiliza para comunicarse con sus subordinados, por lo que no tengo conocimiento en igualdad de condiciones respecto a mis demás compañeras y compañeros de lo que sucede en el lugar de trabajo.

Es importante destacar que dichas conductas constituyen acoso laboral de conformidad con la tesis aislada con registro 26870, que señala que el acoso laboral o "mobbing", es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocionalmente o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir. Se presenta sistemáticamente a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, y que tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en quien son ejercidas, que pone en riesgo directa o indirectamente su seguridad, bienestar y salud.

22. Asimismo, me siento desamparada, desprotegida, revictimizada y en estado de indefensión por la institución, ante la defensa evidente y constante hacia mi agresor "D", por parte de las instancias a las que he acudido dentro de la Universidad Autónoma de Chihuahua, por haber ignorado la queja que promoví desde el 16 de diciembre de 2022 ante el Departamento de Recursos Humanos, vulnerando tanto mi derecho de petición como todos los concernientes a mi derecho a una vida libre de violencia laboral, y derecho a la no discriminación por razones de género.

23. Deseo señalar también que se presentó una queja el 14 de septiembre de 2021 por parte de una compañera que laboró en el archivo general, misma que de acuerdo con ella -cuyo nombre no me autorizó a utilizar, por el miedo que me manifestó de recibir represalias-, asegura que entregó una queja al licenciado "D" a petición de éste, quien le aseguró haberla llevado ante recursos humanos, lo cual no fue cierto. Asimismo, existe un testigo que asegura haber estado en el momento en el que el licenciado "D" aseguró que la queja fue desestimada de manera inmediata por la entonces abogada general "S", amiga personal del licenciado "D", por lo que considero que en el caso de que no existan quejas formalizadas contra el multicitado funcionario, no desacredita la presente.

24. Por lo anterior, cabe aclarar que mi negativa a moverme del archivo histórico, no es por un acto de rebeldía o desacato, sino por el hecho de defender mi integridad física y emocional, atendiendo además a mi estado de gravidez, ya que las instalaciones del Archivo General, no son las adecuadas para una mujer en estado de gestación, ya que en realidad es una bodega con un solo baño, hay cajas de documentos por los pasillos, no tiene control de clima, además, se encuentra alejado de mi centro de atención médica. Tampoco pretendo aferrarme a un puesto que, por otro lado, no ostento de manera formal, pues nunca se me entregó la plaza de jefa de archivo por parte de ninguna autoridad, por lo cual, como manifesté al licenciado "D", mi prioridad es permanecer en el archivo histórico, con el fin de salvaguardar el acervo y atender adecuadamente el archivo, mediante las tareas en las que soy experta como: conservación, preservación, restauración menor, investigación histórica, asesoría y atención especializada al investigador.

25. Dado a todo lo anterior, tengo interés y preocupación por el patrimonio documental que se resguarda en las instalaciones del archivo campus I, pues las actuaciones del licenciado "D", tendientes a removerme y traer como encargados a alguno de mis compañeros del archivo de concentración, que no conocen sobre el cuidado de los documentos, pueden dañar de manera grave y permanente el acervo documental. Afirmo lo anterior, ya que en la Dirección

General de Archivos, laboramos bajo las órdenes del licenciado "D" cinco personas, de las cuales, solo una servidora tiene la preparación, pues soy licenciada en historia y maestra en educación superior, y tengo la experiencia necesaria tanto en archivo como en atención a investigadores.

26. Debo resaltar que la pretensión de mover las instalaciones del Archivo Histórico a la bodega que ocupa el Archivo General, es en detrimento del patrimonio documental que pertenece a la Universidad Autónoma de Chihuahua, pues las instalaciones actuales están hechas específicamente para resguardar los documentos en condiciones adecuadas, ya que un archivo no puede ser ubicado en una bodega sin climatización, control de humedad y estantería inadecuada. Sobre todo, sin personal capacitado para las tareas de conservación y preservación documental. Considero necesario asentar que la pretensión del licenciado "D", responde a otros motivos que nada tienen que ver con la funcionalidad y operatividad del Archivo General y mucho menos del Archivo Histórico, pues ha demostrado que desconoce la importancia de la conservación de los documentos históricos y sobre todo la atención a los investigadores del archivo.

27. Respecto a los hechos que he relatado, cuento con la evidencia necesaria, ya que conservo los correos electrónicos y mensajes de texto de WhatsApp, así como con testigos, mismos que presentaré en el momento procesal oportuno, pues están dispuestos a declarar, siempre y cuando se garantice su protección de datos personales y resguardo de identidad, toda vez que existe temor a represalias por parte de la institución.

28. Finalmente, conmino a esta instancia a que me brinde la protección necesaria para la preservación y salvaguarda de mis derechos como trabajadora y parar la violencia y acoso laboral, así como la discriminación de la que estoy siendo objeto por parte de licenciado "D", y demás que resulten responsables, tanto por acción como por omisión de las manifestaciones vertidas de la violencia laboral de manera sistemática y reiterada, por medio de conductas que generan tácticas de desestabilización, intentos persistentes de

desmoralizar, restringir posibilidades de comunicación, ignorar, división de trabajo entre compañeros(as) de trabajo, desprestigio hacia su persona y trabajo, críticas constantes y descalificación a su trabajo, etc., todo con el objeto de controlar, de imponerse, de mermar la autoestima, salud, integridad y libertad, lo cual encuadra perfectamente en lo que es el acoso laboral.

29. El fondo del presente asunto sometido a este procedimiento conlleva actos que pueden constituir violencia de género en contra de una mujer, por lo que no visibilizar la violencia, acoso laboral y discriminación, deriva en la revictimización de la suscrita, contrario a lo establecido en los artículos 1, 4, 14, 16, 17 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 3, 4, 7 y 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (Convención Belem do Pará) en correlación con los artículos 1, 2, 3, 6, 23 y 24 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) e incluso impiden el acceso a una justicia pronta y expedita, también conlleva a otra modalidad de violencia de género como lo es el impedir y obstaculizar el derecho de las mujeres a recibir justicia.

30. Es importante señalar que los hechos narrados por la suscrita, son constitutivos de violencia contra las mujeres, la cual el Estado mexicano en todos los ámbitos de sus competencias, tiene la obligación de prevenir, atender, sancionar y erradicar; en virtud que este trámite se reclaman cuestiones que han venido afectando mi dignidad, integridad física, estabilidad emocional y económica de mi persona, así como mi familia...". (Sic).

2. Con fecha 13 de febrero de 2023, se recibió en este organismo el oficio sin número, firmado por el licenciado Antonio Aguirre López, delegado de la Universidad Autónoma de Chihuahua, por medio del cual rindió el informe de ley, argumentando lo siguiente:

"...por medio del presente escrito, con fundamento en el artículo 33 y demás relativos de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, acudo en tiempo y forma a rendir el informe relativo a la queja al rubro indicada, misma que fue promovida por

"A", respetuosamente por este medio se rinde el presente informe en los siguientes términos:

(...)

1. La quejosa, señala haber sido víctima de un constante acoso, en virtud de haber sido reprendida verbalmente por su superior por no llegar a laborar a tiempo, situación que la quejosa señala constituye un acto de discriminación por su estado de salud y embarazo, pues manifiesta estar en el momento de los hechos en el cuarto mes de gestación, así como haber sido diagnosticada con bipolaridad tipo II. Además de haber sido víctima de discriminación y habersele violado sus derechos por habersele notificado el cambio de adscripción dentro del propio departamento de archivo, situación a la que se niega la quejosa.

Por lo anterior, tenemos que la Universidad Autónoma de Chihuahua ha establecido los protocolos y mecanismos necesarios para velar por el respeto a los derechos fundamentales de la comunidad universitaria, con fundamento en lo establecido en el artículo 3, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que dota de autonomía a la institución y que cuenta entre su cuerpo normativo, con:

La ley orgánica, que en su artículo 8 establece como se integra el Consejo Universitario, siendo el rector su presidente, y en su artículo 9, establece las atribuciones de dicho consejo, entre ellas, la de expedir y reformar los reglamentos interiores o particulares que emanen de los generales, y dictar las disposiciones que se requieran para su mejor aplicación, así como cuidar su exacta observancia. Así pues, en sesión del Consejo Universitario del 23 de octubre de 2018, fue aprobado por unanimidad de votos la expedición del Código de Ética y Conducta de la Universidad Autónoma de Chihuahua, mismo que establece:

1. Principios:

Legalidad, los miembros de la comunidad universitaria podrán realizar solo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someterán su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas

atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que reconocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

Relaciones con nuestros grupos de interés.

I. Capital humano.

Nuestro proceso de reclutamiento y selección de personal se realizará en un marco de respeto y confianza, sin crear falsas expectativas. Las decisiones de contratación se basan en las habilidades y competencias, la experiencia profesional y el nivel de identificación que los candidatos tengan con los valores de la universidad. En este proceso le concederemos valor a las diferencias individuales de los aspirantes.

A. Compromisos de la universidad con su capital humano:

- 1. Propiciar un ambiente de trabajo amigable, saludable y seguro.*
- 2. Respetar su dignidad, libertad y su privacidad.*
- 3. Rechazar la discriminación, ya sea por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social y económica, embarazo, idioma, dialecto, origen étnico, nacionalidad, preferencia sexual o discapacidad.*
- 4. Proporcionar capacitación y desarrollo profesional.*
- 5. Fomentar el trabajo en equipo y comunicación.*
- 6. Se prohíbe todo tipo de acoso sexual o verbal y en caso de presentarse se actuará de acuerdo a lo que marcan este código y las leyes aplicables.*
- 7. Dar cumplimiento a las leyes y reglamentos vigentes.*
- 8. Impulsar la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y asumir las medidas preventivas que garanticen que sus empleados desarrollen sus labores en lugares seguros y saludables.*

Ahora bien, precisamente y como esa comisión podrá darse cuenta, en uso de la facultad de autogobierno que tiene la Universidad Autónoma de Chihuahua, al ser un organismo público descentralizado dotado de autonomía en términos de los artículos

1 y 2 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chihuahua, es que nuestro H. Consejo Universitario ha hecho lo necesario para aprobar el Código de Ética multicitado, mismo que como se estableció, se aprobó por unanimidad.

Robusteciendo ampliamente lo anterior, es que me permito comentar que en fecha 11 de marzo de 2022, nuestro H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Chihuahua, tuvo a bien expedir un acuerdo mediante el cual se aprobó el reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género de la Universidad Autónoma de Chihuahua y del Protocolo de Actuación en Casos de Violencia, del cual me permito anexar copia certificada, con la finalidad de dar certeza jurídica a este H. Juzgador (sic) de que en efecto la universidad, como institución del Estado, nos encontramos ampliamente comprometidos con los derechos de igualdad, no discriminación, etc.

Como la Comisión podrá percatarse, el artículo 1 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género, establece:

Artículo 1. Naturaleza, objeto y funciones.

La Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género, es un órgano de la Universidad Autónoma de Chihuahua de carácter autónomo e independiente, tanto de manera presupuestal, como en las atribuciones que le son conferidas por este reglamento y la legislación universitaria correspondiente; cuya función consistirá en tutelar los derechos que les otorga la normatividad universitaria a los estudiantes, al personal académico o administrativo.

Para tal efecto, la defensoría atenderá, en el ámbito de su competencia, las reclamaciones individuales de los estudiantes, del personal académico o administrativo, cuando se consideren afectados en los derechos que la legislación universitaria les concede; podrá realizar las investigaciones necesarias a petición de la parte afectada o de oficio, proponer soluciones y emitir, en su caso, recomendaciones.

Artículo 2. De la libertad de acción.

Para el cumplimiento de su objeto, la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género, gozará de plena libertad de acción respecto de cualquier autoridad universitaria, así como de libertad de movilidad y acceso a las instalaciones universitarias. Asimismo, todas las autoridades universitarias, personal docente, administrativo y estudiantes, tienen el deber de atender las citaciones, solicitudes de colaboración o requerimientos de información que emita la defensoría, siempre que se encuentren debidamente fundadas y motivadas, en caso de desatención o cumplimiento deficiente, se dará vista al H. Consejo Universitario para el establecimiento de las sanciones correspondientes.

El citado órgano universitario precisamente fue concebido con carácter de autónomo e independiente, tanto de manera presupuestal como en las atribuciones que le son conferidas por este reglamento y la legislación universitaria correspondiente, con la libertad de acción sobre las autoridades universitarias, así como del personal docente y administrativo que labora en la universidad; lo anterior, toda vez que como se ha establecido con anterioridad, la Universidad Autónoma de Chihuahua tiene un compromiso con la comunidad universitaria que la compone.

Asimismo, como este tribunal (sic) podrá percatarse, con la finalidad de contribuir al programa institucional de igualdad de género, se creó dentro del citado órgano universitario, una institución desconcentrada, dependiente directamente de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Víctima de Violencia de Género, cuyo nombre es Unidad de Igualdad, misma que contiene su fundamento y atribuciones en los artículos 20 y 21 del citado ordenamiento universitario, el cual a la letra me permito transcribir:

Artículo 20. Naturaleza, funciones y objeto.

La Unidad de Género es un órgano desconcentrado que depende directamente de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género, la cual deberá de establecer el Programa Institucional de Igualdad de Género, y a través de éste, será la responsable de fortalecer la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la universidad, mediante la formulación de políticas públicas universitarias, así como de acciones coordinadas,

de supervisión, coparticipación, asesoría, planeación e implementación de estrategias con las unidades académicas y dependencias universitarias, para lograr un ambiente igualitario.

Artículo 21. De las atribuciones.

La Unidad de Género tendrá las siguientes atribuciones:

I. Establecer y difundir las estructuras institucionales y los procesos que coadyuven en la implementación del programa institucional de igualdad de género;

II. Generar mecanismos institucionales que coadyuven al logro de la igualdad de género en la universidad;

III. Instrumentar una cultura de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos universitarios;

IV. Promover entre quienes integran la comunidad universitaria, capacitación y especialización en perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos;

V. Conocer la situación respecto de la igualdad de género dentro de la universidad;

VI. Elaborar un inventario de las acciones, estudios diagnósticos e instrumentos que realiza la universidad en materia de igualdad, de no discriminación y respeto a los derechos humanos universitarios;

VII. Fomentar la investigación y estudios especializados en materia de género;

VIII. Generar acciones transversales de difusión del programa institucional de igualdad de género;

IX. Proponer y participar por conducto de la persona titular de la defensoría en los anteproyectos de iniciativas, de reforma y adición de la legislación universitaria, en materia de género, no discriminación y respeto a los derechos humanos universitarios.

Por último, pero no menos importante, me permito comentar que lo señalado por la impetrante de la acción, se desvirtúa en atención al Protocolo de Actuación en Casos de Violencia de Género que se encuentra regulado en el reglamento de marras, en

atención a que en el mismo, se establece que la Universidad Autónoma de Chihuahua, a partir de sus convicciones al respeto, protección y garantía de los derechos humanos, crea políticas institucionales que promuevan ambientes libres de violencia y permitan la promoción de la equidad de género, como una condición necesaria para lograr la igualdad de género, y es precisamente por lo anterior, que el objeto del citado instrumento de actuación, tiene como objeto primordial articular mejor la estructura y el procedimiento que actualmente tiene la universidad, para la atención de los casos de violencia de género, a través de las instancias dependientes de la Defensoría de los Derechos Universitarios. Lo anterior, toda vez que el protocolo enfatiza etapas fundamentales de la atención a casos de violencia de género: la orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de estos actos, el establecimiento de medidas urgentes de protección, el acompañamiento de la persona que presenta su queja y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones.

Asimismo, establece la posibilidad de resolver algunos casos a través de un procedimiento alternativo, con enfoque restaurativo, lo anterior se desprende del Capítulo 1. Sobre el protocolo, en su artículo 1.1, relativo a la finalidad, me permito comentar que como este tribunal constitucional (sic) podrá verificar, tiene su fundamento en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales signados por el Estado mexicano, las leyes secundarias federales y estatales, así como la legislación universitaria, que salvaguardan los derechos de su comunidad y que toman en cuenta las necesidades para establecer ambientes libres de violencia.

De la propia narración de hechos de la quejosa, se tiene que las peticiones de ésta, fueron debidamente atendidas por el Departamento de Recursos Humanos, quienes le indicaron el proceso que debería seguir para obtener una incapacidad, pues la quejosa insiste en que su estado de salud es vulnerable y no le permite llegar a tiempo, así como sueño excesivo a causa de su embarazo y malestares propios de su estado, circunstancias que por sí no tienen justificación para no presentarse a laborar o hacerlo de forma extemporánea, pues la propia ley de la materia, estipula los casos de excepción para reducir la jornada laboral, pese a ello, siendo conscientes del estado de gravidez de la quejosa y en aras de contribuir a que el

embarazo se desarrolle de forma tranquila, es que se le ha orientado para que realice el trámite previsto en la propia ley, siendo la incapacidad expedida por el Instituto Chihuahuense de Salud, servicio médico con el que cuenta la quejosa, toda vez que debe ser éste a través de sus médicos, quienes cuentan con los conocimientos suficientes para determinar si la salud de la madre requiere que sea incapacitada y quienes expidan la incapacidad respectiva. Respecto al padecimiento psiquiátrico que señala, a la fecha únicamente se cuenta con el dicho de la quejosa, pues no se ha exhibido documento alguno que acredite el diagnóstico, pues si bien en su escrito señala estar siendo tratada por un psicólogo de nombre "K", del que no exhibe su cédula profesional que lo acredite en la materia, y únicamente se cuenta de la quejosa de que es un psicólogo, siendo el médico especialista en psiquiatría quien tiene los conocimientos necesarios para emitir el diagnóstico que señala la quejosa, y quien puede recetar los medicamentos que su padecimiento requiera; manifestando que mi representada está en la disponibilidad de acatar cualquier instrucción médica ordenada a la quejosa. Por lo anterior, se insiste en que no solo no se han vulnerado derechos de la quejosa, sino que en aras de proteger su integridad y salud, es que se le ha invitado constantemente a que acuda a su servicio médico a tramitar una incapacidad para no exponer de forma alguna la salud de la mencionada, además de ello, es que buscando que desempeñe sus labores en un clima laboral óptimo, se le cambió de adscripción para que cualquier situación de clima laboral que pudiera afectar a la quejosa, desapareciera, pero la mencionada se negó.

Como ya se mencionó, tenemos que la quejosa se duele del cambio de adscripción, pues señala que dicha situación la deja en un estado de vulnerabilidad, cabe mencionar que como la propia quejosa señala, el cambio consistió en que se desempeñaría como digitalizadora, respetando sus condiciones laborales existentes, tales como horario, funciones acordes a sus conocimientos y habilidades, sueldo, antigüedad, actividad que en nada pone en riesgo su embarazo, pues no implica desempeñar actividad física extenuante o de riesgo. Se tiene que la quejosa se niega a trabajar en el puesto que se le asignó, pese a que éste en nada vulnera lo establecido por el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

Además de lo aducido, se tiene que la quejosa puede prorrogar el tiempo de descanso previsto en la ley, tal y como ella misma señala, y se reitera que el Departamento de Recursos Humanos, la orientó, pero la quejosa se negó a tramitar la incapacidad. Con respecto a la reducción de su jornada laboral, ésta no opera, por no desempeñar en su trabajo alguna función que implique tener a menores de 12 años, personas discapacitadas o de la tercera edad a su cargo...". (Sic).

3. En virtud de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de aquellos medios probatorios que permitieran demostrar la verdad sobre los hechos planteados, lográndose recabar las siguientes:

II. EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja recibido en este organismo en fecha 20 de enero de 2023, signado por "A", mismo que quedó transcrito en el párrafo número 1 de la presente resolución. A dicho escrito, acompañó copia de los siguientes documentos de interés:

4.1. Impresión de diversos correos electrónicos que comprenden del 11 al 29 de noviembre de 2022, relativos a la notificación que "D" le hizo a "A", respecto a que a partir del día 16 de noviembre de ese año, debía presentarse en el archivo de concentración.

4.2. Oficio de fecha 06 de diciembre de 2022, signado por la contadora pública "G", entonces Jefa del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chihuahua, dirigido a "A", informándole que a partir del día 12 de diciembre de 2022, debía presentarse en las instalaciones del archivo de concentración, dependiente del Archivo General de la Universidad Autónoma de Chihuahua, toda vez que sus funciones eran necesarias en dichas

instalaciones, instruyéndole que iniciara con el proceso de entrega recepción con quien correspondiera, con el mismo horario y puesto, gozando de todos los beneficios derivados de la relación contractual que hasta la fecha le habían otorgado por parte de la institución.

4.3. Impresión de diversas conversaciones llevadas a cabo en la aplicación de mensajería instantánea conocida como WhatsApp, sostenida entre "A", "D", "J" y "L", del grupo denominado "Archivo General UACH", en fechas 14 de octubre, 11, 22, 23, 24 y 28 de noviembre, así como 16 de diciembre de 2022.

4.4. Escrito de fecha 29 de noviembre de 2022, signado por "A", dirigido al maestro "T", mediante el cual le expuso hechos que consideró como de hostigamiento laboral por parte de "D".

4.5. Escrito de fecha 28 de noviembre de 2022, suscrito por "A", dirigido a la licenciada "U", secretaria particular de la Universidad Autónoma de Chihuahua, en el cual expuso hechos que consideró como de hostigamiento laboral en su perjuicio atribuidos a "D".

5. Oficio sin número signado por el licenciado Antonio Aguirre López, delegado de la Universidad Autónoma de Chihuahua, recibido en este organismo en fecha 13 de febrero de 2023, por medio del cual rindió el informe de ley, mismo que fue transcrito en el párrafo 2 de la presente resolución.

6. Oficio número AG1/014-2023 suscrito por "D", por medio del cual rindió un informe en relación a los hechos denunciados por "A", dirigido al Visitador ponente. A ese documento acompañó los siguientes anexos:

6.1. Impresiones de diversas conversaciones realizadas vía WhatsApp entre la persona quejosa y "D", que abarcan diversas fechas en los meses de junio, septiembre, octubre y noviembre de 2022.

6.2. 15 cartas de recomendación suscritas por personas servidoras públicas de la Universidad Autónoma de Chihuahua, en favor de "D".

6.3. Resumen de asistencia de "A" a su lugar de trabajo, en el periodo comprendido del 01 de octubre de 2022 al 31 de diciembre de 2022; así como normatividad relativa al registro de control de asistencia diaria a la Universidad Autónoma de Chihuahua como centro de trabajo.

7. Informe en materia de psicología de fecha 30 de enero de 2023, suscrito por la licenciada Dayna Patricia Campos Rivas, psicóloga del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, en relación a "A", incorporado al expediente a través de ocurso recibido en este organismo el 17 de febrero de aquella anualidad.

8. Escrito recibido en este organismo en fecha 03 de marzo de 2023, firmado por la persona impetrante, mediante el cual realizó diversas manifestaciones en relación al informe de ley, ofreciendo como evidencias de su parte, las declaraciones de "C", "F", "N" y "Ñ".

9. Acta circunstanciada de fecha 14 de marzo de 2023, elaborada por el licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador responsable de la investigación, en la cual asentó la declaración testimonial de "M".

10. Acta circunstanciada de fecha 17 de marzo de 2023, elaborada por el Visitador ponente, en la cual se asentó la declaración de "N".

11. Acta circunstanciada de fecha 30 de marzo de 2023, elaborada por el licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador de este organismo, en la cual se asentó la declaración de "L".

12. Acta circunstanciada de fecha 30 de marzo de 2023, elaborada por el licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, en la cual se hizo constar la declaración de "I".

13. Acta circunstanciada de fecha 30 de marzo de 2023, elaborada por el licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, en la cual se asentó la declaración de "J".

14. Acta circunstanciada de fecha 31 de marzo de 2023, elaborada por el licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, en la cual obra la declaración testimonial de "C".

15. Oficio número AG1/024-2023 signado por "D", dirigido a la maestra Luz Aguilera García, titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género de la Universidad Autónoma de Chihuahua, recibido en este organismo en fecha 28 de marzo de 2023, por medio del cual presentó el informe solicitado en relación al expediente "P", en el cual tenía el carácter de persona señalada por "A", como aquella que realizó actos de hostigamiento laboral en perjuicio de ésta, al que anexó un resumen de asistencias del personal de la Universidad Autónoma de Chihuahua, normatividad asociada a dicha cuestión, impresiones de conversaciones de WhatsApp sostenidas entre "D" y "A", así como diversas cartas de recomendación suscritas en su favor, que ya obran relacionadas en párrafos *supra*.

16. Oficio número RH-RL/101/2023 de fecha 22 de mayo de 2023, signado por la contadora pública "G", entonces Jefa del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chihuahua, por medio del cual rindió un informe en vía de colaboración, respecto a hechos alegados por la persona impetrante en su escrito inicial de queja.

17. Oficio número RH-RL/130/2023 de fecha 30 de mayo de 2023, signado por la contadora pública "G", entonces Jefa del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chihuahua, por medio del cual rindió un informe en vía de colaboración, respecto a hechos alegados por la persona impetrante en su escrito inicial de queja.

18. Oficio número RH/26/2023 de fecha 17 de agosto de 2023, firmado por la contadora pública "G", entonces Jefa del Departamento de Recursos Humanos de la

Universidad Autónoma de Chihuahua, dirigido a "A", por medio del cual le informa sobre el horario de lactancia solicitado por ella, así como los horarios en los que debía registrar su entrada y salida de su centro de trabajo.

19. Escrito de fecha 18 de agosto de 2023, firmado por la impetrante, dirigido a la contadora pública "G", entonces Jefa del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chihuahua, mediante el cual presentó una queja en contra de "D", relacionada con los hechos que se investigaron en el expediente que ahora se resuelve.

20. Oficio número RH-RL/183/2023 de fecha 04 de septiembre de 2023, firmado por la contadora pública "G", entonces Jefa del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chihuahua, dirigido a este organismo, por medio del cual informó que a la quejosa no se le levantó acta administrativa en fecha 16 de agosto de 2023 y que en el expediente laboral de "A", solo existe un acta de hechos de fecha 15 de agosto del mismo año, en la que de ese día en adelante, la comunicación entre "A" y "D" solo debía ser mediante correo electrónico o vía WhatsApp, entre otras cuestiones, acompañando copia de la mencionada acta, firmada bajo protesta por la persona impetrante.

III. CONSIDERACIONES:

21. 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.

22. 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 las 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.

23. En ese tenor, tenemos que en relación a la queja de "A", ésta se duele que "D", quien es su superior jerárquico, como Director General de Archivos de la Universidad Autónoma de Chihuahua, ha realizado actos de acoso laboral y discriminación en su perjuicio, mismos que fueron escalando después de que en una ocasión llegó a laborar a su centro de trabajo, después de la hora establecida para ello, lo que tornó una relación laboral más complicada, lo que derivó en un cambio de adscripción de la impetrante por órdenes de "D", cuestión que consideró violatoria de sus derechos humanos, al haberse hecho el mencionado cambio sin previo aviso y sin justificación alguna, a pesar de que en aquél entonces se encontraba embarazada y con un diagnóstico de trastorno bipolar tipo II, estimando que las instalaciones del nuevo lugar en el que desarrollaría su trabajo, no eran aptas para una mujer en estado de gestación y que era una bodega con un solo baño, sin control del clima y alejado de su centro de atención médica, todo lo cual le ha generado aumento de ansiedad, insomnio, cambios de humor, pérdida de apetito y cansancio, lo cual, según sus afirmaciones, provocó un retraso en su tratamiento psicológico y la hiciera dudar de sus capacidades como persona trabajadora y para discernir la realidad que se presentaba ante ella, ya que "D" tendía a actuar de manera violenta, acosadora y discriminadora, comportándose como si nada sucediera.

24. Por último, señala como reclamo que el día 29 de noviembre de 2022, entregó un oficio dirigido al rector de la Universidad Autónoma de Chihuahua, explicándole la situación anterior, sin que hasta la fecha hubiera obtenido respuesta, con lo cual considera que se vulneró su derecho de petición.

25. De los hechos denunciados por "A", tenemos que éstos de refieren a cuestiones que tienen que ver con temas de acoso laboral y del derecho de petición, por lo que para una mejor comprensión de esas presuntas violaciones, se establecerán algunas premisas normativas, con perspectiva de género e interseccionalidad, método debe utilizarse en todos aquellos asuntos que den cuenta de la existencia de relaciones asimétricas de poder, violencia, vulnerabilidad, o bien, de contextos de desigualdad estructural basados en el sexo, el género o las preferencias u orientaciones sexuales de las personas, a fin de establecer el contexto jurídico en el que ocurrieron los hechos, al tratarse de una mujer, que en la época de los hechos se encontraba en estado de gravidez, para luego determinar si conforme a la evidencia que obra en el expediente, ha lugar a hacer algún reproche a la autoridad.

26. Respecto al acoso laboral y la protección de la maternidad en el trabajo, tenemos que tal cuestión, constituye una violación a los derechos al trabajo digno y no discriminación en el mismo, y se encuentran contenidos en los artículos 1, quinto párrafo,² y 123, primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,³ 1, incisos a) y b),⁴ del Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo, 1, punto 3, inciso c),⁵ y 2⁶ del Convenio 103 sobre la Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo, que garantizan que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias, lo que incluye tanto el acceso a

² 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.

³ 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.

⁴ 1. A los efectos de este Convenio, el término "discriminación" comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas y de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

⁵ Artículo 1. 1. Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio. (...) 3. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos no industriales comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas y los servicios públicos o privados siguientes, o relacionados con su funcionamiento: (...) c) los establecimientos y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina;

⁶ Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, el término mujer comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término hijo comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

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 discriminado por ningún motivo 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.

27. Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, reconoce el hostigamiento como una conducta que puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral, y que genera una sanción, definiéndolo en su artículo 3 bis, inciso a), como: "*el ejercicio del poder de una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas*".

28. La mencionada legislación federal laboral, también dispone en su artículo 170, fracción I, lo siguiente:

"Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso..."

29. En concordancia con toda la normatividad anterior y atendiendo al caso concreto, el Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad Autónoma de Chihuahua, establece en sus artículos 22, 25, 57, 61; 67, punto 16; 68, puntos 2, 3, 6, y 13; y 71, incisos b), e) y j), lo siguiente:

"Artículo 22. Las jornadas, turnos, horarios y demás condiciones específicas de trabajo a que se sujetarán los trabajadores, serán fijados por la institución en

los nombramientos, contratos individuales de trabajo, cédulas de admisión, según sea el caso, de acuerdo con las necesidades de servicio de las facultades o dependencias que la autoridad requiera.

(...)

Artículo 25. La jornada de trabajo dará principio y terminará en el lugar y hora donde el trabajador presta sus servicios o donde haya sido comisionado.

(...)

Artículo 57. En todos los lugares en que, a juicio de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad se desempeñen labores peligrosas o insalubres, la Universidad deberá proporcionar equipos y adoptar las medidas necesarias para la debida protección de los trabajadores que las ejecuten. En estos lugares, la Universidad mandará colocar avisos que prevengan el peligro y prohíban el acceso a personas ajenas a las labores.

(...)

Artículo 61. Para fines preventivos y/o correctivos, los trabajadores están obligados a informar oportunamente a su jefe inmediato superior, acerca de condiciones inseguras que detecten en instalaciones físicas, maquinaria, equipos, instalaciones de energía, gases, vapor y otros que puedan motivar algún riesgo.

(...)

Artículo 67. En los términos de este reglamento y del CCT⁷ en vigor, que la Universidad y el Sindicato tengan convenido, según sea el caso, los trabajadores de la Universidad tienen, entre otros, los siguientes derechos:

(...)

16. A ser tratados con la debida consideración, sin malos tratos de palabra u obra.

(...)

Artículo 68. Son obligaciones de los trabajadores:

(...)

2. Conducirse con propiedad y honradez en el desempeño de su trabajo.

(...)

3. No incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de otros trabajadores, representantes de la Universidad o personas que concurren al lugar donde presten sus servicios.

(...)

6. Obedecer las órdenes e instrucciones de sus jefes superiores, siempre que se trate del servicio para el que fue contratado.

(...)

13. Comunicar a su jefe inmediato las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de la comunidad universitaria.

(...)

⁷ Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 71. Se considerarán faltas u omisiones mayores, las cometidas por los trabajadores en los siguientes casos:

(...)

b) Desatender o desobedecer órdenes o indicaciones de su jefe inmediato, siempre que se trate de las actividades contratadas.

(...)

e) Actuar con agresividad o insolencia hacia el público usuario, compañeros de trabajo o personas que ante ellos ocurran.

(...)

j) Incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de otros trabajadores, representantes de la Universidad o personas que ocurran al lugar donde presten sus servicios".

30. Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido en relación al acoso laboral, lo siguiente:

"ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA: El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo

cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado".⁸

31. Por último, en cuanto al derecho de petición, el artículo 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece lo siguiente:

"Artículo 8. Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República.

A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario".

32. Establecido lo anterior, se procede a continuación al análisis de las evidencias que obran en el expediente de queja, a fin de determinar si las conductas que le fueron atribuidas a "D" por parte de "A", constituyen actos discriminatorios o de acoso laboral, es decir, si son de carácter dominante, imperativo, arbitrario o injusto, con el fin de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, de forma sistemática, haciendo valer su posición jerárquica, y que por lo tanto, vulneren los derechos humanos de la quejosa.

⁸ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, tesis aislada (laboral), registro: 2006870, primera sala, tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), libro 8, julio de 2014, tomo I, página 138.

33. En este contexto tenemos que "A", hace alusión a que las conductas que le atribuye a "D", tuvieron inicio cuando el día 10 de noviembre de 2022, la persona impetrante llegó con retraso a su trabajo a "B", explicando al titular de su área, que la causa por la que no pudo llegar a tiempo, fue por su situación de salud y su estado de gravidez de cuatro meses; sin embargo, menciona la persona impetrante que "D", le comentó que "C" le había informado que el motivo por el que "A" no se encontraba en su lugar de trabajo, era porque se sentía mal físicamente y se había retirado a tomar sus medicamentos, por lo que ante tal contradicción, "D" se molestó con ambos y comenzó a gritarles, diciéndole primero a "C" que era un mentiroso y que no tenía por qué estarle cubriendo sus retardos a "A", para luego dirigirse a ambos diciéndoles: *"no me quieran ver la cara de pendejo"*, sin permitirles que hablaran, diciéndole a "C", a gritos y alterado que: *"si se cree muy listo, yo soy más"*, y que ya no lo quería en "B" y que buscara su cambio en el Departamento de Recursos Humanos, señalando "A" que esta conducta constituía un hecho de violencia laboral hacia su persona, así como de discriminación, tomando en cuenta su estado de gravidez.

34. Continúa señalando "A" que después del mencionado incidente, "D" tomó la decisión de cambiarla de adscripción, es decir de "B", ubicado en el campus I de la Universidad Autónoma de Chihuahua, al archivo de concentración ubicado en el campus II de la referida institución educativa de manera definitiva, lo que hizo sin indicarle el motivo del cambio y de manera repentina, sin observar los principios y directrices que regían la actuación de las personas servidoras públicas como lo eran la disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que regían en servicio público, según lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, refiriendo la persona impetrante que no deseaba integrarse permanentemente a la nueva área encomendada, por su situación de salud y embarazo, considerando además que estaba en su derecho de que se le informaran los motivos de su cambio de adscripción, considerando que esto era sin justificación alguna, lo que la hizo sentir en estado de indefensión y vulnerable, además de que a su juicio, constituían actos violatorios de sus derechos laborales y como mujer, al ser

un acto arbitrario y deliberado contra su persona, para luego describir a "D", como una persona voluble, irracional y de comportamientos agresivos, usando palabras altisonantes todo el tiempo.

35. Ahora bien, de los documentos que acompañó la autoridad a su informe de ley, se desprende que "D", realizó diversas manifestaciones en relación a la queja, refiriendo que ante los hechos suscitados en fecha 10 de junio de 2022, se dirigió a "A" y "C" de manera respetuosa, sin amedrentarlos ni insultarlos, y que únicamente en su carácter de director del área, les hizo notar sus faltas, pidiéndoles que se ciñeran a las reglas y horarios establecidos por la Universidad Autónoma de Chihuahua, haciéndole saber a "A", que debía evitar los retrasos en su hora de entrada, en razón de que el Departamento de Recursos Humanos, le había remitido un informe de entradas y salidas del personal, y había observado sus constantes impuntualidades, refiriendo asimismo, que en ningún momento "A" le refirió a que esto se debiera a alguna condición médica o a su estado de gravidez, y que la plática concluyó en buenos términos.

36. También señala "D", que el motivo por el cual solicitó el cambio de adscripción de "A" al archivo de concentración, fue por cuestiones de necesidad institucional para optimizar el servicio, indicando "D" que en su carácter de director del área, de acuerdo al contrato de trabajo y al vínculo laboral, tenía la facultad de solicitar el cambio de adscripción del personal a su cargo, y que en relación a no seguir manteniendo comunicación con "A", se debió a que derivado de diversas quejas que "A" presentó en su contra, el caso sería atraído por el Departamento de Recursos Humanos, y que dicha área sería la que decidiría acerca de la permanencia o no de "A" en el departamento, por lo que en lo que se resolvía dicho asunto, le giraron instrucciones para que mantuviera el mínimo contacto con la persona impetrante.

37. Para dilucidar lo anterior, tenemos que entre las evidencias que obran en el expediente, obran diversos correos electrónicos que abarcan del 11 al 24 de noviembre de 2022, en los que "D" intercambia comunicaciones con "A", en relación a su cambio de adscripción, y en los cuales "A" señala que cualquier situación

respecto a dicho movimiento, lo discutiría en presencia de la titular de recursos humanos y no con "D", además de que el cambio a su nueva área, no convenía a sus intereses, al no ser su área de especialidad, ya que su puesto era de analista documental con asignación al archivo histórico.

38. De igual forma, se cuenta con las conversaciones vía WhatsApp que "A" sostuvo con "D", "J" y "L", las cuales se realizan con las personas que integran el grupo denominado "Archivo General UACH", en fechas 14 de octubre, 11, 22, 23, 24 y 28 de noviembre y 16 de diciembre de 2022, y las diversas que sostuvo "D" con "A", en los meses de junio, septiembre, octubre y noviembre de 2022.

39. Del análisis de los correos electrónicos y de las conversaciones vía WhatsApp, relacionados con el cambio de adscripción de la parte quejosa, este organismo aprecia que en ellas, no se observa ninguna conducta por parte de "D" tendiente a intimidar o amedrentar a "A", ni alguna otra que pudiera considerarse como de acoso laboral o "mobbing", pues de su lectura se aprecia cordialidad y camaradería entre las partes involucradas, incluso cuando se trata temas relacionados a las complicaciones que tuvo "A" durante su embarazo, mismas que ocasionalmente le impedían acudir puntualmente a su centro de trabajo o ausentarse del mismo, o durante otras situaciones personales de la quejosa, en los que "D" preguntaba por su estado de salud y de sus familiares, diciéndole que no se preocupara, deseándole mejoría, que primero estaba su salud y la de su bebé, mencionándole que atendiera las situaciones que se presentaban con su familia y dándole los permisos correspondientes para hacerlo, sin que se perciba alguna actitud de "D" de excluirla de su grupo de trabajo o de restringirle sus posibilidades de comunicación con sus compañeros.

40. Esto último, se encuentra robustecido con el oficio número RH-RL/183/2023 de fecha 04 de septiembre, signado por la contadora pública "G", Jefa del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chihuahua, y el acta de hechos de fecha 15 de agosto de 2023, firmada por "A", "L" y "Q" ante la presencia de la mencionada contadora, de las que se desprende que en virtud de que "A" tenía

una queja en contra de "D" y por recomendación de la Defensoría de los Derechos Universitarios, ambas partes debían mantener únicamente comunicación vía correo electrónico o WhatsApp, por lo que existe una causa legítima por la cual "D", no puede tener contacto con "A" personalmente, y por lo tanto, que constituya de su parte, alguna conducta tendente a excluirla de alguna labor que se le hubiere asignado, tendiente a mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

41. Asimismo, a fin de abundar en la investigación de la cuestión planteada, se cuenta con la declaración testimonial de "F", quien en fecha 14 de marzo de 2023, compareció a este organismo, manifestando lo siguiente: *"Tengo aproximadamente ocho o diez años de conocer a "A", ya que ella ingresó a realizar su servicio social en el área de archivo histórico universitario, posteriormente realizó ayudantía, hasta que se le otorgó un contrato laboral en el que obtuvo su plaza (...) en lo que respecta a un posible acoso laboral en perjuicio de "A", me he enterado por ella que el ahora titular del Archivo General de la Universidad Autónoma de Chihuahua, el licenciado "D", la ha querido cambiar de adscripción sin motivo al nuevo campus, asimismo, me he enterado de esto por los WhatsApp que me ha enviado el licenciado "D", ya que por ese medio me reenvía los correos que le remite "A", precisamente cuando él le notificó que a partir del día 16 de noviembre debía integrarse al Archivo General de la Universidad Autónoma de Chihuahua, el cual está en el nuevo campus, y "A" le contestó que no es posible que la removiera a esa área, porque no convenía a sus intereses, solicitando por escrito que le notificaran el cambio, en el cual se detallan los motivos para reubicarla, en este sentido, "D" le comentó que no necesitaba informarle el motivo del cambio, que él era su superior; sin embargo, ha sido de manera reiterada la solicitud de cambiar a "A" al nuevo campus, ya que el licenciado "D" pretende o es su intención sustituir a "A" por otra persona que no tiene los conocimientos o competencias suficientes para ocupar el cargo que actualmente desempeña "A", sin embargo, la molestia del licenciado "D", es por porque "A" le ha solicitado por escrito el motivo de su cambio, ya que ella está como responsable del archivo histórico, el cual tiene sus oficinas en el campus uno de la Universidad Autónoma de Chihuahua, pero además, actualmente las condiciones del archivo general situado en el nuevo campus, es un bodegón que no cuenta con calefacción,*

ni aire acondicionado para soportar los climas extremos de esta ciudad, aunado a la situación de embarazo de alto riesgo por la cual está pasando "A", lo cual está acreditado médicamente, pero además, de los mensajes de WhatsApp que recibí del licenciado "D", los puedo presentar por medio de "A" para que se integren al expediente y se compruebe que he sido testigo de que han querido cambiar de adscripción sin causa justificada...". (Sic).

42. Tal como se aprecia de la declaración de "F", el detonante de la controversia, fue el desacuerdo de "A" con su cambio de adscripción, es decir, del archivo histórico ubicado en el campus I de la universidad, al archivo de concentración, sito en el campus II de la mencionada institución educativa, solo porque no se le había señalado el motivo para ello y porque no convenía a sus intereses, argumentando problemas de salud personal y deficiencias en las instalaciones, cuestión que nada tiene que ver con los alegados actos de acoso laboral o "mobbing" llevados a cabo por parte de "D", y si bien es cierto que señala que la nueva área de adscripción era un bodegón que no contaba con calefacción, ni aire acondicionado para soportar los climas extremos de la ciudad, aunado a la situación de embarazo de "A", cierto es también que de acuerdo con el artículo 61 del Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad Autónoma de Chihuahua, para fines preventivos y/o correctivos, los trabajadores está obligados a informar oportunamente a su jefe inmediato superior, acerca de condiciones inseguras que detecten en instalaciones físicas, maquinaria, equipos, instalaciones de energía, gases, vapor y otros que puedan motivar algún riesgo, sin que se cuente en el expediente con algún documento u oficio mediante el cual la quejosa le hubiera hecho saber esa situación a "D", y por la misma razón, tampoco existe evidencia suficiente para establecer que el trabajo que realizaría "A" en su nueva adscripción, sería contrario a lo establecido en el artículo 170, fracción I, de la Ley Federal de Trabajo, es decir, que le exigiera algún esfuerzo considerable que significara un peligro para su salud, en relación con la gestación, como levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que pudieran alterar su estado psíquico y nervioso (lo cual se analizará más adelante), ni hay evidencia en el expediente que permita establecer que el cambio de adscripción de "A", se debiera a que "D" fuera a sustituirla por otra persona.

43. También se cuenta con la declaración del testigo "N", quien en fecha 17 de marzo de 2023, compareció a este organismo, manifestando lo siguiente: *"...hace aproximadamente un año y ocho meses, dejé de trabajar en el archivo histórico, sin embargo, me tocó cuando el archivo histórico pasó a ser parte del Archivo General de la Universidad Autónoma de Chihuahua, área que se encuentra a cargo de "D", quien en el mes de mayo o junio de 2021, nos citó al personal del archivo histórico al archivo general, este último se encuentra en el nuevo campus de la universidad, y de una manera ofensiva, en tono molesto inició a decirnos que las personas que laborábamos en el archivo histórico, nos la pasábamos sin hacer nada, cuando nosotros ya habíamos realizado todo el trabajo de concentración y ordenamiento del acervo, lo cual estaba realizando en ese momento personal del archivo general, esto nos lo comentó a todas las personas que nos encontrábamos reunidas y posteriormente habló con cada persona, incluida "A". Con esa misma actitud, nos decía que si no nos gustaba, nos mandaba a recursos humanos, lo cual sentíamos que este comentario era dirigido en contra mía y de "A", asimismo comentó que nos iba alternar de lugar de trabajo, en específico de cambiar a "A" al archivo general, esto sin respetar su puesto de Jefa del Archivo Histórico y sus conocimientos. Estando en las instalaciones del archivo histórico, "D" en varias ocasiones llegaba e iniciaba a medir el área, ignorándonos a "A" y a mí, no nos hablaba, "D" llegaba con actitudes diferentes, lo cual nos generaba inquietudes porque no sabíamos cómo iba a ser su estado de ánimo hacía nosotros, pero esto detonó un conflicto entre "A" y "C" en contra de "D"; en lo que respecta a una actitud reciente del titular del archivo general en contra de "A", desconozco que haya pasado, he escuchado de conflictos que ha tenido "D" con trabajadores del archivo general, pero no presencié algún altercado...". (Sic).*

44. Del análisis del ateste anterior, este organismo considera que tampoco es suficiente para considerar algún acto de acoso por parte de "D" hacia "A", ya que si bien pudiera entenderse la existencia de diferencias en la forma en la que se llevan a cabo las labores en determinada unidad, del depuesto de "N", no se aprecia en qué consistió el trato ofensivo con el cual dijo haberse dirigido "D" hacia sus subordinados, o que dicha actitud estuviera dirigida exclusivamente a "A", además

que dijo haber escuchado conflictos que ha tenido "D" con trabajadores del archivo general, pero sin presenciar algún altercado.

45. Debe destacarse también que en relación a la declaración de "N", éste hizo referencia que él dejó de laborar en el Archivo Histórico de la Universidad Autónoma de Chihuahua, aproximadamente un año y ocho meses antes de su comparecencia en este organismo, de tal manera que el testigo de referencia, dejó de prestar sus servicios en dicha institución, aproximadamente en el mes de julio de 2021, y su relato, no es coincidente con la época en la que ocurrieron los hechos denunciados por la impetrante en su queja, pues ella hizo referencia a que le informaron acerca de su cambio de adscripción, en fecha 11 de noviembre de 2022, es decir, cuando "N" ya no se encontraba laborando en el archivo histórico, por lo que la ponderación de su dicho se ve reducido para crear convicción respecto a los hechos analizados.

46. Mientras que de la declaración testimonial de "C" de fecha 31 de marzo de 2023, se desprende lo siguiente: *"...en el mes de noviembre del año pasado, "D" le informó a "A" que la iba a cambiar al archivo de concentración, e incluso el licenciado le llevó un oficio a "A" para que le firmara su consentimiento del cambio, por lo que "A" le comentó que le explicara el motivo de su cambio, el licenciado se molestó diciendo que él era el jefe, que no era su pendejo, que se hacía lo que él decía, incluso citaron a "A" en recursos humanos para notificarle su cambio, cuando ella ya había solicitado la ayuda de este departamento para que la protegieran de las agresiones de "D", pero no la protegieron, e incluso le comentaron "o te cambias o te vas", y esto fue el motivo por el cual "A" presentó la queja en la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; "D" ha sido prepotente e incluso conmigo, a mí me ha comentado que me han querido correr en cinco ocasiones, e incluso presentó una queja en mi contra en Defensoría de Derechos Humanos de la Universidad, y de esta acusación la defensoría ya me exoneró; en el archivo histórico estamos solo "A" y yo trabajando, y "D" nos ha tratado de una manera déspota, muy lejos de un trato de respeto, tan solo el hecho de querer cambiar a "A" al archivo de concentración estando embarazada, cuando el licenciado sabe que ese lugar es una bodega que no cumple con condiciones de higiene, hay*

mucho polvo y hongos que generan los documentos, lo cual puede afectar a la salud de "A", y aun así quiso obligarla para que firmara su consentimiento del cambio".

47. Al respecto, este organismo estima que las mismas consideraciones que se realizaron respecto a las declaraciones de "F" y "N", deben hacerse respecto del testimonio de "C", toda vez que también señala que el nuevo lugar de adscripción en el que se encontraría "A", era una bodega que no cumplía con condiciones de higiene, que había mucho polvo y que había hongos que generaban los documentos, lo cual podía afectar a la salud de "A", empero, se insiste en que no existe evidencia en el expediente de las condiciones en que se encuentra dicho centro de trabajo, ni probanzas de que los empleados del multicitado archivo, le hubieren hecho saber esa situación a "D" o a la Universidad Autónoma de Chihuahua, conforme a las disposiciones del reglamento interior de trabajo de la referida institución, siendo este un derecho y una obligación de los trabajadores, para que sea dicha institución la que tome las medidas necesarias para corregir este tipo de riesgos, siendo esta una cuestión en la que este organismo no tiene injerencia, pues en todo caso le corresponde a los citados trabajadores, elevar estas cuestiones a la instancia correspondiente; asimismo, tampoco es específico en señalar en qué han consistido los supuestos actos de prepotencia o despotismo de "D" hacia "A".

48. Del análisis de estas probanzas, resulta evidente que en el caso, no hay evidencia suficiente para considerar que "D" realizó actos de acoso laboral, ni puede decirse que un cambio de adscripción del lugar de trabajo, sin especificar el motivo para ello, deba considerarse como tal, pues la normatividad que rige a los trabajadores de la Universidad Autónoma de Chihuahua, es categórica al establecer en sus artículos 22, 25, 68 y 71, que las condiciones específicas de trabajo a que se sujetarán los trabajadores, serán fijados por la institución en los nombramientos, contratos individuales de trabajo, cédulas de admisión, según sea el caso, y de acuerdo con las necesidades de servicio de las facultades o dependencias que la autoridad requiera, dando principio la jornada de trabajo, en el lugar y hora donde el trabajador presta sus servicios o donde haya sido comisionado, siendo obligación de los trabajadores, entre otras, obedecer las órdenes e instrucciones de sus superiores,

siempre que se trate del servicio para el que fue contratado, por lo que en ese tenor, si "D" justificó su actuar en el hecho de que el Archivo Histórico de la Universidad Autónoma de Chihuahua, se encontraba dividido en dos ubicaciones y que para este año debía concentrarse en una sola ubicación, concretamente en el campus II, en la época de los hechos, luego entonces, esto obedecía a una necesidad institucional, por lo que resulta evidente que "D" actuó conforme a derecho, al reubicar a "A" en su centro de trabajo, y no como un acto arbitrario, contrario a los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público, y mucho menos tendientes a intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocionalmente o intelectualmente a "A", con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad que suele presentar un hostigador para agredir, controlar o destruir.

49. Cabe señalar también, que a pesar de que "D" justificó el cambio de adscripción de "A" por necesidades del servicio, en apego a la normatividad universitaria, no tenía la obligación de hacérselo saber a la quejosa, ya que es una facultad que tiene implícita, conforme a la misma, al establecerse que una de las obligaciones de los trabajadores, es la de obedecer las órdenes e instrucciones de sus superiores, siempre que se trate del servicio para el que fueron contratados.

50. Al respecto, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido lo siguiente:

"CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN POR NECESIDADES DEL SERVICIO. CASO EN QUE NO TIENEN QUE PROBARSE. No existe fundamento legal que obligue al titular a probar las necesidades del servicio, cuando el cambio de adscripción no implica el traslado de una población a otra, y la plaza está a disposición de determinada dependencia, esto es, si el nombramiento no menciona un lugar específico para prestar el servicio, el titular tiene la posibilidad de cambiar de adscripción a sus trabajadores dentro de la misma población, sin que tenga que

acreditar las necesidades del servicio, en virtud de que resulta ser subjetiva la apreciación sobre tales necesidades".⁹

51. Lo anterior, sin que se pierda de vista que la persona impetrante señaló en su queja, que nunca le han dado un nombramiento formal o con algún documento que avale su puesto, empero, este es un derecho que en todo caso "A" debe hacer valer ante las autoridades laborales o universitarias correspondientes, a fin de que pueda tener conocimiento de las condiciones en las que presta sus servicios a la Universidad Autónoma de Chihuahua, además de que esta cuestión, no es materia de la queja, y por lo tanto, no es posible entrar al estudio de la misma.

52. Por último, se cuenta en el expediente con un informe en materia de psicología practicado a "A" en fecha 30 de enero de 2023, según el escrito de que presentó en este organismo día 17 de febrero de 2023, por la maestra Dayna Patricia Campos Rivas, psicóloga adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, en el cual se estableció, que la mencionada profesionista, le aplicó una batería de pruebas para evaluar su estado emocional, cuyos resultados, fueron los siguientes:

Prueba aplicada	Resultados
Inventario de depresión de Beck	Síntomas emocionales: Sentimiento de culpa y de estar siendo castigada, ahora llora todo el tiempo. Síntomas cognitivos: Dificultad para disfrutar las cosas como antes, autocrítica. Síntomas fisiológicos: Preocupación sobre cómo se siente y como se ve, dificultad para dormir, cansancio excesivo, esfuerzo extra para empezar a hacer algo.

⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 182880. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.6o.T. J/53. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVIII, Noviembre de 2003, página 787. Tipo: Jurisprudencia.

<p>Test de frases incompletas (Sacks)</p>	<p>Sentimientos de injusticia. Miedo a superiores.</p>
<p>Índice de reactividad al estrés IRE-32</p>	<p>Síntomas emocionales: Sentimientos de depresión y tristeza, aprensión, sensación de estar poniéndose enferma, sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad, ansiedad, mayor predisposición a miedos y temores. Síntomas cognitivos: Esfuerzo por razonar y mantener la calma, entusiasmo, mayor energía o disfrutar con la situación, necesidad de estar sola sin que nadie la moleste. Síntomas conductuales: Inquietud, incapacidad de relajarse y estar tranquila, aumento y disminución de la actividad, tendencia a comprobar repetidamente si todo está en orden. Síntomas vegetativos: Ganas de suspirar, opresión en el pecho, sensación de ahogo, palpitaciones, taquicardia, mayor necesidad de comer, aumento del apetito, náuseas, mareos, inestabilidad, molestias digestivas, dolor abdominal, dolores de cabeza, somnolencia, agotamiento o excesiva fatiga, rascarse, morderse las uñas, frotarse, etc. Mayor dificultad en dormir.</p>
<p>Cuestionario de síntomas de ansiedad y depresión de Hopkins (HCL-25)</p>	<p>Síntomas de ansiedad: Miedo, mareos, nervios, tensión e inquietud, experimenta temblores, dolores de cabeza, periodos de terror o de pánico. Síntomas de depresión: Falta de fuerzas, lentitud, sentimientos de culpa persistente, remordimientos, llanto recurrente, pérdida del interés sexual,</p>

	<p>dificultad para dormir o continuar dormida, desesperanza hacia el futuro, soledad, elementos de tristeza, pensamientos de acabar con su vida, sentimiento de ser aprisionada, preocupación excesiva por las cosas, sentimiento de que todo requiere un mayor esfuerzo, se siente inútil.</p>
<p>Escala de ansiedad manifiesta en adultos</p>	<p>Inquietud/hipersensibilidad: Preocupación por hacer lo correcto, preocupación por las cosas que no tienen mucha importancia, fácil de que hieran sus sentimientos, preocupación por lo que pueda pasar, cuesta trabajo tomar decisiones, preocupación por cómo le está yendo en el trabajo, siente cansancio, se siente preocupada gran parte del tiempo, parece que los demás hacen las cosas con más facilidad. Ansiedad fisiológica: Inquietud, tranquila, tensión, nerviosismo, músculos tensos, preocupación cuando se acuesta a dormir. Preocupaciones sociales/estrés: Preocupación por lo que pueda pasarle a su familia, la vida se está complicando demasiado, preocupación económica, es frecuente que se sienta muy estresada. Escala de mentira: Preocupación por aceptación social.</p>
<p>Inventario de autoevaluación IDARE</p>	<p>Ansiedad estado: Poco alterada por algún posible contratiempo, cansancio, ansiedad, preocupación. Ansiedad rasgo: Cansancio, llanto, sentimiento de que las dificultades se amontonan al punto de no poder soportarlas,</p>

	melancolía, evita enfrentar una crisis o dificultad, insatisfacción, inseguridad, ideas poco importantes pasan por su mente, afectan tanto los desengaños que no los puede quitar de su cabeza, inestabilidad, tensión.
--	---

53. De acuerdo con estos resultados y tras un análisis preliminar, se desprende que los síntomas que presentó la impetrante, son compatibles con los que son consecuencia de actos de acoso laboral, según el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establecido *supra* líneas, ya que ocasionan una merma en la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual afecta la vulnerabilidad de la persona que lo sufre.

54. Sin embargo, de un examen más profundo y detallado, no pasa desapercibido para este organismo, que la quejosa manifestó en su reclamo, que padece un trastorno bipolar tipo II, mismo que de acuerdo con la Guía Práctica Clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social, relativa al diagnóstico y tratamiento del trastorno bipolar, es un trastorno afectivo caracterizado por la presencia de episodios reiterados (al menos dos) en los que el estado de ánimo y los niveles actividad de quienes lo padecen, están alterados, de forma tal que dicha alteración, en ocasiones consiste en una exaltación del estado de ánimo y un aumento de la vitalidad y del nivel de actividad (manía o hipomanía) y en otras, en una disminución del estado de ánimo y un descenso de la vitalidad y de la actividad (depresión), con presentaciones variables en la intensidad y duración de los episodios, para cuyo diagnóstico clínico, se toman en cuenta la presencia de los siguientes síntomas:

- Rasgos de distimia, ciclotimia o hipertimia (irritabilidad e impulsividad).
- Labilidad emocional, ansiedad, trastornos de atención, hiperactivación, depresión, quejas somáticas y problemas escolares, principalmente si tienen un patrón episódico.

- Síntomas asociados a inicio temprano del trastorno son conducta disruptiva, irritabilidad, conducta descontrolada, exceso de energía, descenso en la necesidad de sueño y sensación de aumento en la capacidad cognoscitiva, siendo los principales signos y síntomas de manía o hipomanía:

- a) Incremento de energía, hiperactividad, inquietud.
- b) Disminución de la necesidad de dormir.
- c) Optimismo excesivo

55. Mientras que los principales signos y síntomas de depresión son:

- Abatimiento del ánimo.
- Humor depresivo.
- Sentimientos de desesperanza o pesimismo.
- Sentimiento de culpa, de inutilidad o de abandono.
- Pérdida de interés en actividades cotidianas.
- Disminución en la capacidad de experimentar placer.
- Disminución de energía.
- Hipoactividad y lentitud psicomotora.
- Dificultad para concentrarse, disminución en la memoria y capacidad para tomar decisiones.
- Irritabilidad o inquietud.
- Insomnio o hipersomnio.
- Dolores crónicos o quejas somáticas.

56. Asimismo, la mencionada guía establece que durante los episodios sintomáticos, las personas con este tipo de padecimiento, pueden cursar con problemas para mantener su patrón funcional, que puede poner en riesgo su estabilidad laboral, por lo que tratándose de un trastorno bipolar II, pueden presentarse uno o más episodios de depresión mayor acompañados por al menos un episodio de hipomanía.

57. Haciendo un cuadro comparativo de lo anterior con los resultados del informe en materia de psicología practicado a "A" en fecha 30 de enero de 2023, se obtiene que en su mayoría, coinciden en lo siguiente:

Resultados del informe en psicología practicado a "A"	Síntomas del trastorno bipolar
Sentimiento de culpa y de estar siendo castigada, ahora llora todo el tiempo.	Sentimiento de culpa, de inutilidad o de abandono.
Dificultad para disfrutar las cosas como antes, autocrítica	Pérdida de interés en actividades cotidianas y disminución en la capacidad de experimentar placer.
Preocupación sobre cómo se siente y como se ve, dificultad para dormir, cansancio excesivo, esfuerzo extra para empezar a hacer algo.	Abatimiento del ánimo. Insomnio o hipersomnio. Disminución de energía.
Sentimientos de depresión y tristeza, aprensión.	Depresión.
Sensación de estar poniéndose enferma.	Dolores crónicos o quejas somáticas.
Sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad, ansiedad, mayor predisposición a miedos y temores.	Conducta disruptiva, irritabilidad, conducta descontrolada.

Entusiasmo, mayor energía o disfrutar la situación, necesidad de estar sola sin que nadie la moleste.	Incremento de energía, hiperactividad
Inquietud, incapacidad de relajarse y estar tranquila, aumento y disminución de la actividad, tendencia a comprobar repetidamente si todo está en orden.	Inquietud, incremento de energía, hiperactividad y disminución de energía.
Ganas de suspirar, opresión en el pecho, sensación de ahogo, palpitaciones, taquicardia, mayor necesidad de comer, aumento del apetito, náuseas, mareos, inestabilidad, molestias digestivas, dolor abdominal, dolores de cabeza, somnolencia, agotamiento o excesiva fatiga, mayor dificultad en dormir.	Dolores crónicos o quejas somáticas e insomnio o hipersomnio.
Miedo, mareos, nervios, tensión e inquietud, experimenta temblores, dolores de cabeza, periodos de terror o de pánico.	Dolores crónicos o quejas somáticas.
Falta de fuerzas, lentitud, sentimientos de culpa persistente, remordimientos, llanto recurrente, dificultad para dormir o continuar dormida.	Disminución de energía, insomnio o hipersomnio y lentitud psicomotora.
Desesperanza hacia el futuro, soledad.	Sentimientos de desesperanza o pesimismo.
Elementos de tristeza, pensamientos de acabar con su vida,	Depresión.

Sentimiento de que todo requiere un mayor esfuerzo, se siente inútil	Sentimiento de culpa, de inutilidad o de abandono.
Fácil de que hieran sus sentimientos.	Irritabilidad.
Cuesta trabajo tomar decisiones.	Dificultad para concentrarse, disminución en la memoria y capacidad para tomar decisiones.
Siente cansancio, se siente preocupada gran parte del tiempo, parece que los demás hacen las cosas con más facilidad.	Abatimiento del ánimo, sentimiento de culpa, de inutilidad o de abandono.
Dificultad para disfrutar las cosas como antes, autocrítica.	Pérdida de interés en actividades cotidianas.

58. Al evaluar los resultados del informe en materia de psicología practicado a "A" en fecha 30 de enero de 2023 y los síntomas que permiten diagnosticar el trastorno bipolar tipo II que padece la quejosa, este organismo considera que es difícil distinguir entre lo que es propio del mencionado trastorno y las consecuencias que de acuerdo con el mencionado informe, pudieron haber sido resultado de un supuesto acoso laboral, lo que no permite que establecer con certeza, que los referidos síntomas o

consecuencias en su salud, fueran el resultado de los actos que denunció la impetrante y no como resultado del trastorno que padece.

59. Conforme a lo anterior, este organismo estima que si bien se puede percibir la existencia de un conflicto entre “A” y “D” en el ámbito laboral, y que éste es superior jerárquico de aquella, lo cierto es que aun suponiendo la existencia de la conducta que le atribuyó y que según la quejosa, fue el detonante para que se realizara el cambio de su adscripción, esto solo ocurrió en un momento concreto, sin que se haya realizado de forma reiterada o prolongada en el tiempo, además de que como lo refiere la impetrante, las comunicaciones entre ambos se vieron limitadas de forma personal, debido a que el Departamento de Recursos Humanos, así lo acordó, como una medida cautelar ante la queja que había puesto "A" en contra de "D" en dicho departamento, además que se acreditó que su cambio de adscripción se debió a necesidades del servicio y no a su condición de embarazo, por ser mujer o por alguna otra cuestión discriminatoria, según la evidencia que se ha venido analizando, y que de acuerdo a la normatividad ya establecida en la presente determinación, su superior directo no se encontraba obligado a explicarle las razones de dicho cambio de forma directa a la impetrante, además de que ella misma solicitó su cambio, pero después no quiso hacerlo así, mismo que finalmente le fue notificado por personal del departamento mencionado, según lo señaló la contadora pública “G”, Jefa del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chihuahua, en su oficio número RH-RL/101/2023, de fecha 24 de mayo de 2023, en el cual informó que:

“...“A” se presentó al departamento de recursos humanos solicitando cambio de su centro de adscripción, manifestando que su jefe inmediato superior “D” le llamó la atención, ya que había llegado con retraso considerable a la fuente de trabajo, para lo cual fue atendida por la jefa del departamento, la contadora pública “G”, quien le informó que si se sentía incomoda, se le iba a buscar algún lugar en otro centro de adscripción, sin embargo, un día después, se presenta de nueva cuenta la quejosa a informarle a la jefa del departamento, que no deseaba cambiarse de centro y permanecer en su lugar, motivo por el cual, se agotó la búsqueda para

reubicar a la trabajadora, ahora bien, es importante señalar en el mes de diciembre de 2022, se le requirió por este departamento vía oficio, que tenía que presentarse a laborar en el archivo de concentración ubicado en el campus II, toda vez que eran necesarios sus servicios en aquella fuente de trabajo, negándose la trabajadora en forma rotunda acatar las órdenes giradas por la patronal".

60. Como ha quedado precisado, el mobbing o acoso laboral obedece a una dinámica de conductas hostiles de índole sistemática o persistente, que varían, con la finalidad de llevar a la víctima al aislamiento, asignación de cargas irracionales y desproporcionadas de trabajo, relevarlas de sus labores o darles otras de menor cuantía, así como agresiones contra las personas, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento, sin que en el caso particular, de la evidencia analizada en el expediente, se desprenda alguna conducta de ese tipo en contra de "A", pues únicamente ha quedado de manifiesto, que "A", no deseaba cambiarse de adscripción, ignorando las instrucciones giradas por su superior "D", a pesar de que dicha instrucción tenía que ver con el desempeño de sus funciones, cuestión que no constituye un acoso laboral.

61. Por otra parte, en lo relativo a la pretendida violación al derecho de petición, relacionado con la solicitud que la persona impetrante elevó por escritos dirigido el primero a la licenciada "U", en su calidad de secretaria particular, así como al propio maestro "T", el 28 y 29 de noviembre de 2022 respectivamente, tenemos que no se configura agravio alguno por la omisión de respuesta específica que refiere, como a continuación se expone.

62. Efectivamente, los recursos dirigidos al rector por parte de la quejosa, tuvieron la intención de hacer de su conocimiento la problemática que presentaba "A" en su relación de trabajo con "D"; empero, esa situación ya estaba siendo atendida en esas fechas por el Departamento de Recursos Humanos, ya que inclusive se habían dictado medidas de protección en favor de aquélla, consistentes en que el mencionado superior jerárquico debería evitar interacción directa con ella y que las actividades laborales deberían realizarse a través de diversa persona, hasta en tanto

se resolviera la cuestión planteada; además de que también se había aperturado el expediente de investigación "P" ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género, encontrándose a esa fecha pendiente su resolución, por lo que el rector debía abstenerse de intervenir en ese tipo de problemática, cuando se encontraba en proceso el trámite correspondiente, a efecto de no entorpecer o afectar las competencias de los órganos creados para tal efecto, por lo que en ese sentido, debe tenerse por satisfecho su derecho de petición, pues aun y cuando no se le dio una respuesta por escrito como lo marca el artículo 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las acciones llevadas a cabo por la autoridad reflejan la misma, al ser congruentes con lo peticionado, por lo que aunque en lo jurídico se actualice una omisión de carácter formal, ésta no trasciende en una vulneración a los derechos humanos de la quejosa, al haber obtenido lo que pretendía, pues el derecho de petición, reviste características diversas que por su naturaleza práctica y casuista, deben ponderarse en cada caso concreto, y en el caso, se reitera que el actuar de la autoridad, redundó en una protección a los derechos de la quejosa peticionaria, conforme a lo que había solicitado.

63. En este contexto, la conducta atribuida a "D", no vulnera el derecho al trabajo digno, ni el derecho de petición contenidos en la normatividad que sirve de premisa para el sustento de la presente resolución, por lo que en virtud de lo anterior, así como 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 concluir que en el caso, existieron violaciones a los derechos humanos de la persona quejosa, por lo que bajo el sistema 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** en relación con los hechos de los cuales se quejó “A”, mismos que fueron materia de análisis en la presente resolución.

Hágasele saber a la persona 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 Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para lo cual disponen de un plazo de treinta días naturales, contados a partir de la notificación del presente acuerdo.

ATENTAMENTE

LIC. JAVIER GONZÁLEZ MOCKEN
PRESIDENTE



*RFAAG
C.c.p. Parte quejosa.

C.c.p. Mtro. Gildardo Iván Félix Durán. Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para su conocimiento y seguimiento.