

RECOMENDACIÓN No. 43/2022

Síntesis: El 26 de junio de 2020, se presentó un escrito de queja ante esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, signado por una profesora que labora en la Universidad Tecnológica de Chihuahua, manifestando presuntas violaciones a sus derechos humanos, por parte de autoridades de la referida institución.

Así, luego de las investigaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, se estima que a la luz del sistema de protección no jurisdiccional, se encontraron evidencias suficientes para considerar violados los derechos fundamentales de la persona quejosa, específicamente el derecho a la legalidad y seguridad jurídica.



“2022, Año del Centenario de la Llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua”

Oficio No. CEDH:1s.1.205/2022

Expediente No. CEDH 10s.1.4.193/2020

RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.043/2022

Chihuahua, Chih., a 05 de diciembre de 2022

MTRO. KAMEL ATHIÉ FLORES
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA
PRESENTE.

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a 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.1.4.193/2020**; 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:

I. ANTECEDENTES:

1. El día 26 de junio de 2020, se recibió en esta Comisión Estatal, el escrito de queja signado por “A” por presuntas violaciones a sus derechos humanos, en el que manifestó lo siguiente:

“...La suscrita laboro en la Universidad Tecnológica de Chihuahua (UTCH) desde el 16 de enero de 2012 a la fecha, cuento con 8 años de trayectoria

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

dentro de la UTCH, actualmente cuento con el puesto de profesora de tiempo completo adscrita a Secretaría Académica, a raíz de presentar mi situación (sic) ante la Rectoría de la UTCH, sin embargo desde enero de 2012 hasta los primeros de enero de 2020, pertencí a la carrera de procesos industriales, siendo parte de la plantilla docente desde que inicié a laborar en esta institución.

(...)

Dentro de la carrera de procesos industriales, he pasado por varios jefes directos que ocupan el puesto de la Dirección Académica de la carrera sin tener ningún incidente problemático durante todo este tiempo, situación muy diferente como la que se ha presentado injustamente con el actual director, "B", quien hasta antes de ser director, había sido compañero docente dentro de la carrera, sin ningún problema en lo profesional ni en lo personal con la suscrita, sin embargo, a partir de que ocupó el puesto de director, se han presentado diversos incidentes entre ambos, donde es claro que se han violentado mis derechos humanos, donde he sido víctima de violencia laboral, no solo a través de favoritismo, sino también derivado del abuso de poder, los cuales iniciaron hace dos años, en 2018; detallaré a continuación los hechos, del más antiguo al más actual:

Enlistaré las cuestiones desde que recuerdo, sobre situaciones que no debieron suceder, y sin embargo sucedieron, ignorando por qué se me ha dado ese maltrato dentro de mi área de trabajo, esto inició hace dos años, en enero de 2018, busqué apoyo dentro de la UTCH con la rectora, sin obtener respuesta positiva y después con el sindicato, el cual me sugirió acudir por apoyo al Comité de Acoso y Hostigamiento; relataré del evento más antiguo al más actual, que aún se presenta.

Hechos:

1.- En febrero de 2018 realicé el proceso para la obtención del reconocimiento a perfil deseable, pues contaba con todas las aportaciones que se solicitan para obtenerlo (en ese entonces la suscrita tenía 3 meses de embarazo), en ese momento no se me habían entregado todas las cartas que evidenciaban mi trabajo, por lo cual yo le solicité al director "B" algunas de ellas, como lo fue: la carta de promoción de la UTCH y de la carrera de

procesos industriales en el CBTIS 122², apoyo en la aplicación de EXANI³ y la de participación en alguna coordinación de actividades de jornadas académicas; a lo que en lugar de tener el apoyo del director “B”, pues debería estar a favor de que más docentes de la carrera tengan ese reconocimiento, me puso trabas para entregarme dichas cartas, argumentando que no eran las fechas que yo decía o que no recordaba la fecha exacta o el evento al que asistí, que lo iba a revisar, pero no lo hacía, día a día se lo solicitaba y me decía lo mismo, que no recordaba y que lo iba a checar, pero al día siguiente era exactamente igual, así se lo solicité muchas veces, hasta llegar al momento de mi frustración e impotencia, pues la actitud de negativa del director ante mis solicitudes, era día tras día, pues se llegó el último día de entregar la papelería y los documentos que le solicité con bastante tiempo, no me fueron entregados, por lo cual la suscrita ante tal impotencia, hasta entré a llorar al baño y como ya lo había señalado, la suscrita en ese entonces me encontraba embarazada y al parecer son las situaciones que más aprovecha para realizar actos en mi contra, el director me mandó mensaje a mi celular diciéndome que bajara a su oficina, yo le contesté por mensaje que ya no era necesario, que ya no había tiempo para entregar la papelería y él me insistió en que bajara, por lo cual yo traté de calmarme y bajé a su oficina y en cuanto entré a la oficina, lo primero que me dijo fue: “¡Yo soy tu jefe y si digo que bajas tienes que bajar!”, me resistí a ser grosera y solo le contesté que ya no era necesario nada, que gracias, que para qué me quería, si ya había acabado el tiempo, entonces él le llamó por teléfono a la encargada de PRODEP⁴ y la puso en altavoz para preguntar si alcanzaba a llevar la última carta que me faltaba y ella le respondió que sí, pero que fuera en ese momento, me dice: “¿Ya ves?, sí se puede”, por lo que realizó la carta y me la entregó y llegue a PRODEP, con lo que al tiempo del trámite, logré la obtención de mi reconocimiento de perfil deseable, el cual sigue vigente al día de hoy, el cual es probable sea afectado por la falta de clases que no me han asignado, sin embargo, al final de todo, la rectora me dijo que no me preocupara, que según me daría mis clases y mis tutorías como siempre las he tenido, para no afectar mi reconocimiento y trayectoria dentro de la UTCH (este punto se detalla más adelante).

2.- En noviembre de 2018, tenía aproximadamente dos meses de regresar de mi incapacidad de embarazo, lo cual para mí fue muy difícil dejar a mi bebé en guardería tan pequeño, lo único que quería era terminar mi jornada y regresar a casa para estar con él, pues era de lactancia exclusiva, es decir,

² Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios.

³ Examen Nacional de Ingreso a la Educación Media Superior y Superior.

⁴ Programa para el Desarrollo Profesional Docente.

no tomaba fórmula, solo leche materna; a pesar de la situación, la suscrita fui notificada por el director “B”, que debía asistir a la graduación del día sábado 24 de noviembre de 2018, por lo que yo le comenté al director “B” que si podía mejor ir alguien más, pues ir el sábado se me dificultaba por la situación de mi bebé, y él me dijo: “No es opción, los profesores que tienen grupos tutorados y que se van a graduar, tienen que ir”; sin embargo, quiero señalar que de mi grupo tutorado, no iría más que un alumno y por ello yo estaba obligada a ir, ahora sé que no se me puede obligar, pues en nuestro contrato de trabajo se menciona que un PTC⁵ tiene la obligación de 40 horas en la semana (muestro parte del contrato donde se especifica), pero hasta ahora lo sé y en esa ocasión, a pesar de todo, asistí desde las 08:30 a.m. hasta las 02:30 p.m., cabe mencionar que desde que iba en camino, me hizo una llamada y me envió un mensaje de que ya debería estar ahí.

(...)

3.- En diciembre de 2018, la suscrita recibí una llamada de la licenciada “D”, quien es la abogada interna de la UTCH, del área de jurídico, de donde nunca antes me habían llamado, y me pide que me presente, sin decir motivo específico, anteriormente había ido al departamento jurídico cuando era profesora de asignatura, pero solo por las firmas de contratos y adendas y se realizaba con la secretaria de la licenciada; por lo cual llegué a dicho departamento y se encontraba la licenciada “D” junto con otra persona que menciona que es un abogado, de quien no recuerdo su nombre (tiempo después me enteré de que la persona que se ostentó como abogado, es a quien la Universidad lleva cuando realiza algún despido de la UTCH) y me dice la licenciada “D” que me mandaron llamar, porque habían recibido una queja anónima y la licenciada antes señalada, me menciona: “Esto es un aviso”, a lo que yo pregunté que si era algo fuerte, algo legal, pues estaba en el jurídico, me comentó: “Aún no pero sirve de antecedente”, y señaló que ese tipo de quejas anónimas las firmaba la licenciada y que les daba el visto bueno la encargada de Rectoría, en su caso la maestra “C” (que ahora sé que una queja anónima no tiene absolutamente nada de valor ni debería proceder nada, que si llega una queja anónima a calidad, se desecha, pues no tiene a quién responder, sin embargo, en ese momento lo desconocía).

De lo anterior, yo me informé qué sucedía en dichos casos de quejas anónimas y me comentaron que, dependiendo de la naturaleza de la queja, se vinculaba a cierto departamento o persona, algunos ejemplos que me

⁵ Profesora o profesor de tiempo completo.

dieron fueron: si la queja es de naturaleza académica, lo resuelve el director; si es aspecto legal jurídico o si es de limpieza a mantenimiento, etc., (sic) a lo cual pregunté para confirmar ¿si es académico, entonces no termina en jurídico? Y me responden que no, pues no le compete, a menos que el director, en este caso “B”, lo solicite, pero no debería, entonces llegó a jurídico por petición del director “B”, como me lo dijeron en el departamento de calidad.

Cabe señalar que la queja anónima contenía tres párrafos, refiriéndose a la maestra “A”, y en el primer párrafo se mencionaba lo siguiente: “La maestra dice que no saben sumar y eso baja su autoestima”; el segundo párrafo mencionaba que: “...en las asesorías no explicaba todo el tema...”; y en el tercer párrafo mencionaba: “...que la maestra pide consideración porque tiene nuevo rol de mamá, y que la maestra no era igual con las alumnas que eran mamá...”, es lo que recuerdo que decía; a lo que me pidieron que firmara y firmé, asimismo, solicité copia de la minuta que firmé y hasta la fecha de hoy, no se me ha entregado nada.

Por lo anterior, la suscrita respondí a dicha queja de la siguiente manera:

“Chihuahua, Chih. 18 de enero de 2019.

A quien corresponda:

En respuesta a la queja que me presenta el director de mi carrera el ingeniero “B”, hoy 18 de enero de 2019, correspondiente al periodo septiembre-diciembre 2018, periodo en el cual terminé de cubrir mi incapacidad por embarazo y retomé las clases a principios del mes de octubre de 2018, se presenta la respuesta respectivamente, a cada párrafo, ya que cuenta con tres:

- *Primer párrafo: El comentario de que no saben sumar, es un comentario necesario dentro de la materia de álgebra lineal, pues es la competencia inicial que debe tener el alumno para iniciar la materia en esta institución de nivel superior. Sin embargo, no es un comentario para bajar la autoestima, sino para alentar a esforzarse un poco más fuera del horario de clase y que el alumno alcance su competencia y logre la aprobación de la materia.*

- *Segundo párrafo: Como se establece en la minuta y formatos de tutor, las asesorías son responder dudas específicas de algo que no quedó claro al alumno, no volver a dar la clase por cuestiones de que el alumno faltó o se puso a hacer otras actividades dentro de la clase, cuando su obligación es poner atención.*
- *Tercer párrafo: Efectivamente, como respeto a los alumnos de la clase que iniciaba a las 7:00 a.m., se les avisó que probablemente en algunas ocasiones pudiese iniciar a las 7:10 a.m., ya que como mamá primeriza, mi dinámica cambiaría al pasar por la guardería a dejar a mi bebé, tuve dos alumnas mamás con las cuales se hicieron excepciones para apoyarlas durante los dos meses que se les dio la clase; por mencionar, en algunas ocasiones impartí la clase con sus hijas, jugando, esto sin ningún problema, pues se entiende tal situación y con gusto se recibieron y hasta las entretenía para que ellas pudieran realizar los ejercicios; en otra ocasión una de ellas tuvo problemas con la guardería de su hija, que a pesar de que ya asistía a una guardería del IMSS,⁶ se la devolvieron por papelería que no estaba bien y sin problema se le consideraron las inasistencias para que no le afectaran. Sin más por el momento y agradeciendo su tiempo, quedo atenta a sus comentarios.*

“A”

PTC carrera de procesos industriales”.

Como puede observarse, el contenido de dicha queja era irrelevante, ya que primero que nada fue anónimo, y en segundo, los temas están dentro del marco correcto como docente.

4.- El día 23 de agosto de 2019, se me vuelve a llamar de parte de jurídico para que me presentara ese día (era viernes), en esa ocasión, al llegar a la oficina de jurídico, estaba solo “D”, misma licenciada del llamado anterior, el trato de ella hacia mí fue tranquilo y con escucha activa, ella me dijo “Pusieron muchas quejas en su contra maestra, son más de 30, son alumnos quejándose de su forma de dar la clase”, por lo cual yo le solicité que me las mostrara y al verlas, observo que en su mayoría son anónimas, sólo una tenía nombre y supe el grupo del que venía, (grupo “LL”) que es un grupo tutorado por la maestra “F” (maestra que comúnmente no es la más ética profesionalmente. Por ejemplo, inicia sus clases 20 minutos tarde, cuestión incorrecta, sin embargo, es de las maestras que se agregó al grupo de

⁶ Instituto Mexicano del Seguro Social.

amigos del director “B”). Al leer las quejas, observo que todas eran dobles, es decir, mismo escrito, solo que en hoja de queja y otra en hoja de cuaderno, no recuerdo literal los escritos, pues de nuevo solicité copia de la minuta que firmé a la licenciada “D” y hasta la fecha, no se me ha entregado nada; sin embargo, recuerdo que las quejas mencionaban que yo era grosera y que pedía más de lo que debería, que era muy exigente.

Quiero señalar que antes de yo recibir esa llamada de jurídico, varios alumnos se acercaron a mí diciéndome que andaban queriendo levantar una minuta en mi contra los del grupo “LL”, y habían ido a su salón, ya que también daba la misma materia para que firmaran dicha minuta en mi contra, a lo que se negaron los 3 grupos a los que fueron, pues en esa ocasión impartí la misma materia a 4 grupos diferentes, con el mismo material y las mismas reglas de evaluación, en ese momento creí que solo eran dichos, pues nunca se me comentó de alguna minuta de ningún tutor, mucho menos del director, sin embargo, agradecí a los alumnos porque ellos me dijeron que yo era una buena persona y maestra.

Hablando con la licenciada “D”, le pregunté si ese tipo de situaciones eran muy comunes, que me parecía muy extraño que volviera a sucederme, a lo que me comenta: “Pues sí, recibo muchos casos de diferente índole”, le pregunté si más casos como éste, ya que ya iban dos en mi contra en un periodo corto y nunca antes me había sucedido, me dice: “Algunos”, y que tal vez eran envidias o algo así, yo le dije que tal vez sí, la verdad tengo una vida buena, nunca antes me había pasado esto, y ella me dijo: “Tal vez sí sea algo así, alguna envidia de algún profesor”, por lo cual le dije a la licenciada “D”, que me gustaría realizar una respuesta a esa minuta que le firmé, pues no estaba de acuerdo y tenía la evidencia, por lo que el día 26 de agosto llevé el escrito y me lo recibió, el cual menciona lo siguiente:

Evidencia 4.1. Recibido de jurídico 20/agosto/2020

(...)⁷

5.- En el periodo mayo-agosto de 2019, la evaluación del director “B” hacia mi desempeño durante el cuatrimestre, fue discriminatoria hacia mí y hacia

⁷ En este apartado, la quejosa añadió 3 imágenes de un escrito dirigido a la licenciada “D”, con la finalidad de dar respuesta a una minuta de fecha 23 de agosto de 2019, en el cual se encuentra un cuadro con sus calificaciones finales de las evaluaciones que se le hicieron acerca de su desempeño como docente, en el cual culmina diciendo que la situación probablemente se debía a una intención negativa por parte de una de las tutorías, en contra de su desempeño como maestra, no considerando justo que por cuestiones de sentimentalismo o personal, se le dañara o se le hiciera perder el tiempo.

mi trabajo, a continuación, detallo por qué aseguro y evidencio tal aseveración:

5.1.- En dicha ocasión se me calificó en lo concerniente al rubro de secuencias didácticas con un 1 (Evidencia 5.1 calificación injusta mayo-agosto 2019) cabe señalar que las secuencias didácticas son una guía para que el docente lleve a cabo el desarrollo de la materia, por lo que si no se encuentra realizada, el director debe asignar a mínimo tres profesores para realizarla en los primeros 15 días de iniciado el periodo del cuatrimestre (anexo descripción oficial donde la UTCH lo establece, Evidencia 5.2); por lo cual me puso la peor ponderación que se puede colocar, dicha evaluación la realiza el director de carrera, en esta ocasión es “B”, aun y cuando la suscrita sí la trabajé (Evidencia 5.3 secuencia realizada por ingeniero “A” mayo-agosto 2019), sin embargo, no fue autorizada, dicha secuencia se me asignó una semana después de iniciar (cuando solo te dan 15 días para realizarla) solamente a mí; cuando por reglamento, está estipulado que deben realizarse en claustro de mínimo tres docentes (Evidencia 5.1), y a pesar de no respetar los lineamientos de la UTCH, me califica de esa manera muy injusta, y como se puede observar en las evidencias, el director “B” miente en dicho procedimiento formativo laboral dentro de la UTCH, al evaluar en base a hechos no ocurridos.

(...)⁸

(...)⁹

¿Qué es una secuencia didáctica (SD)? Es una guía para articular las actividades de enseñanza, aprendizaje y evaluación de cada materia, basada en el programa de estudios oficial, mediada por un docente, considerando una serie de recursos, buscando el logro de determinadas metas educativas (resultados de aprendizaje). Es elaborada por un grupo de docentes especialistas en el área de conocimiento. Debe ayudar al profesor a no desviarse de sus objetos y sus diferentes aspectos orientan a desarrollar el enfoque basado en competencias. Está plasmado en un formato digital en el Módulo de Secuencias Didácticas de Proyecta (F-SA-11).

⁸ En este apartado, la quejosa añadió una imagen de la captura de pantalla de los resultados de su evaluación de secuencias didácticas, a las que hizo referencia como evidencia 5.1.

⁹ En este apartado, la quejosa añadió tres imágenes de la captura de pantalla de las secuencias didácticas a las que hizo referencia como evidencia 5.2.

(...)¹⁰

5.2.- Asimismo, siguiendo el punto anterior, en el punto 8 de la evidencia 5.1, se me calificó con un punto menos en lo referente a “Colabora para un ambiente agradable de trabajo” (Evidencia 5.1 calificación injusta mayo - agosto 2019), lo cual la suscrita desconozco por qué me baja un punto, como director, “B” debería hacer retroalimentaciones, pues como director, debería trabajar en que la plantilla docente mejore, es muy desmotivante que descalifique mi trabajo solo por ser mujer, o porque tiene alguna cuestión personal en mi contra, no sé cuál sea el motivo por el cual lo haga, pero ello me afecta directamente, ya que es desmoralizante, y esto aporta a que el ambiente laboral se vaya perjudicando; es responsabilidad del director “B” hacer retroalimentaciones para mejorar, ya que siempre hay áreas de mejora, sin embargo, dentro de su periodo, sólo la ha realizado una o dos veces, es algo que no realiza como se debe dentro de la UTCH, como otros directores lo han realizado.

5.3.- En la misma evaluación (Punto 12) se especifica que: “hay una minuta con docente” (Evidencia 5.1 calificación injusta mayo-agosto 2019), la cual desconozco, pues nunca se me comentó nada al respecto, ni mucho menos la vi, que lo correcto debería ser que, si hay una minuta en mi contra, como lo menciona el director “B”, en la evaluación hacia mí, ello debió de haberse hecho saber y mostrármela, cosa que nunca hizo, por lo cual de nuevo miente el director. Asimismo, el tutor encargado de dicho grupo, tiene la obligación de acercarse al docente (cuestión que no sucedió), pero en esta ocasión, claramente el director “B”, sí tiene conocimiento y lo pone como justificación a mi evaluación, que tampoco nunca me notificó, ni habló de ninguna minuta, por lo que evidentemente existe un complot en contra de la suscrita, probablemente por parte de la docente “F” y el director “B” en mi contra (Sic), lo cual llevó a que se me calificara y evaluara de esa manera, señalando en específico a dicha docente, pues es la tutora del grupo de quejas, por las cuales fui llamada a jurídico, el grupo “LL”, lo cual se evidencia y coincide con el periodo del cuatrimestre en el que fui llamada a jurídico y me presentaron dichas quejas del grupo de la maestra “F”. (Hecho 4).

6.- En noviembre de 2019, me acerqué al director “B”, pues los tutores tenemos la función de reportar aquellas situaciones que no son correctas dentro del grupo tutorado y los maestros, en este periodo se presentó una

¹⁰ En este apartado, la quejosa añade dos imágenes de la captura de pantalla de las secuencias didácticas a las que hizo referencia como evidencia 5.3.

situación incorrecta e injusta entre mi grupo tutorado y la maestra “H”, por lo que se lo comenté al director y solo me dijo el director que: “Ok”, como si fuera algo sin importancia, por lo cual la suscrita se lo hice por escrito (Evidencia 6.1 minuta sobre desempeño de docente de mi tutorado, noviembre 2019, tenía algunas otras minutas por firmar, por lo que dejé las minutas para que las firmara, y ahora que reviso, no me regresó esa minuta), (Evidencia 6.2 comunicación Whatsapp, minuta perdida en noviembre 2019 y falta otra, la cual no identifiqué cuál es, no sé por qué razón no me la entregó).

Como lo especifico en la minuta, mi función es guiar y apoyar a mi grupo para que logren un buen trayecto en sus estudios y apoyarlos a lograr ser profesionistas, no la de pelear con compañeros de trabajo, porque no hacen su trabajo correctamente.

Evidencia 6.1 minuta sobre desempeño de docente de mi grupo tutorado noviembre 2019.

Motivo de la reunión.

Situación del grupo “MM” en relación a la materia, Resistencia de los materiales.

Concentrado de acuerdos y propuestas de la reunión.

Se trata el tema de la forma de evaluación y los resultados obtenidos dentro de la materia de Resistencia de los materiales, impartida por la ingeniera “H”.

Hasta el día de hoy la maestra no entregó:

- Minuta de inicio con el grupo.*
 - Evaluación diagnóstica.*
 - Resultado de evaluación diagnóstica.*
 - Programa de la materia.*
 - Instrumentos de evaluación.*
 - Exámenes.*
-
- La semana pasada (semana 10 de 12) la docente me menciona a mí, tutora del grupo “MM” que solo aprueban el examen 2 alumnas, a lo que le solicité lo mencionado en el punto 1 y dijo no tener nada y no pensaba hacerlos, que ella les iba a poner 8 a los que sacaron 66 en el examen.*

- *En la sesión tutorial, platico con mis alumnos tutorados y mencionan que un alumno quería mejorar su calificación, a lo que la maestra le advierte que el remedial lo reprobará, y los demás compañeros lo convencen para que no pida más, (alumno de promedio 10), asimismo pregunto en clase que, si había alguno interesado en subir su calificación para hablar con la maestra, dos alumnos mencionaron que sí deseaban mejorar su calificación.*
- *Al platicar con la docente menciona que no hay nada que hacer que si yo, tutora, requiera los instrumentos reprobaría a todo mi grupo y les pediría las evidencias de nuevo y aplicaría la evaluación, en lo que a mí respecta como tutora y docente de la UTCH es lo más correcto, le digo que platicaré con el director, quien en ese momento se encontraba fuera de la ciudad.*
- *Asisto a mi clase y los alumnos de manera molesta me dicen que mejor no le diga nada a la maestra, porque los iba a reprobado, asustados de estar reprobados, mencionaron que mejor no querían nada, que lo dejara así, porque les iba a ir peor.*

Yo como tutora no tengo ni debo meterme en problemas con compañeros, por solicitar las cosas para las que estamos contratados, sin embargo es muy injusto que por profesores con este tipo de situaciones, limiten alcanzar las metas con las que cuentan los alumnos por sentirse amenazados, ya que la docente claramente les dijo que los reprobaría, aparte considerando que en 2 semanas en las que finaliza el cuatrimestre, cómo va a hacer todo y todavía reprobarnos, sería muy injusto y apenas es la primer unidad.

Nota: en caso de ser necesario se podrán agregar más hojas, siempre y cuando se indique el número a usar de las mismas.

Nombre y firma del responsable
de la reunión
Ing. "A"

Vo. Bo.
Ing. "B"
Director de la carrera de
procesos industriales

(...)¹¹

7.- El 08 de noviembre de 2019. Favoritismo y trato diferente a la suscrita. Los profesores “G” y “H”, han sido profesores de algunos grupos tutorados que he tenido varias veces y justamente en el periodo que acaba de finalizar septiembre-diciembre 2019, son docentes que jamás entregaron nada de lo que se debe entregar durante el cuatrimestre, como minutas, evaluaciones diagnósticas, instrumentos de evaluación, etc., y cuatrimestre tras cuatrimestre, es el mismo desempeño. (Evidencia 7.1 reporte de falta de documentos de docentes). También algunos otros profesores gozan de esto sin tener ninguna llamada de atención, solo si son de los del grupo de sus amigos como lo son los profesores mencionados en este hecho.

(...)¹²

8.- El 15 de noviembre de 2019, durante el cuatrimestre septiembre-diciembre 2019, la maestra “P”, como tutora, al llenar su avance programático, le pone en el apartado de “Si el profesor entregó los instrumentos”, las palabras “pendiente aún”, cuando no entregaron nada, frase dicha de misma voz de la tutora, por ser los profesores cuidados por el director “B”, los cuales son “I”, “J”, “H”, en caso contrario, en lo concerniente al apartado de la suscrita, pone que no entregué nada (Evidencia 8.1), y lo pone con copia al director “B”, quien claramente es enterado de dicha situación, a lo que yo le contesto vía correo que no debe mentir, porque yo sí lo había enviado y adjuntado la evidencia, después de este correo, yo esperaba que el director “B”, como ya estaba enterado, aclarara dicha situación e hiciera o dijera algo al respecto, pero simplemente no hizo nada. Cómo es posible que permita calumnias de un profesor a otro, esto es claramente con intención de perjudicar mi trabajo y él lo apoya, como si esto fuera correcto. Dicha situación no debería ser permitida por medio del director “B”, que los docentes mientan en documentos oficiales, incluso como se menciona en el contrato de trabajo, esto es una causal de rescisión del contrato laboral (Evidencia 8.2), y de nuevo sale a resaltar que el grupo de amigos del director, son involucrados en los actos cometidos en contra de la suscrita.

¹¹ En este apartado, la quejosa añadió una imagen de la captura de pantalla de una comunicación vía aplicación Whatsapp, en la cual se discute una minuta perdida en noviembre de 2019, a la cual la quejosa identifica como evidencia 6.2.

¹² En este apartado, la quejosa añadió una imagen de la captura de pantalla haciendo referencia a un reporte de falta de documentos de docentes, a la cual la quejosa identifica como evidencia 7.1.

(...)¹³

Evidencia 8.2 contrato de la UTCH, causales de rescisión.

Realizado en perjuicio de la comunidad en general, los integrantes de la comunidad estudiantil y/o del personal de “La Universidad”.

Décima tercera.- Causales de rescisión.- Son causas especiales de rescisión del presente contrato sin responsabilidad para “La Universidad”, además de las señaladas en la Ley Federal del Trabajo:

- A) La falta de probidad y honradez de “El Profesor”.*

- B) Proporcionar “El Profesor” información personal y académica falsa a “La Universidad”.*

- C) Si dentro de un periodo de vigencia del contrato, “La Universidad” determinase que los servicios prestados por “El Profesor” no cumplen los requisitos mínimos de profesionalismo, ética, experiencia, o su conducta fuera en detrimento de la labor educativa y calidad de la enseñanza que pretende la Institución;*

- D) La propaganda religiosa y política hecha por “El Profesor” como venta de bienes y servicios a los educandos o al personal de la institución dentro de las instalaciones sin previa autorización por escrito de la institución;*

- E) El incumplimiento injustificado por parte de “El Profesor” de alguna o algunas de las cláusulas plasmadas en este documento;*

- F) El no cumplir de forma regular con su asistencia al desempeño de sus funciones y actividades;*

- G) Las demás que estén contempladas en la normatividad Universitaria.*

9.- En la última semana de noviembre, se denigró y descalificó por completo mi trabajo como docente, no solo de mi carrera, sino que con apoyo de la encargada de la Secretaría Académica y la actual rectora “C”, dieron el

¹³ En este apartado, la quejosa añadió una imagen de la captura de pantalla de un correo electrónico que le envía a “P”, misma que la quejosa identifica como evidencia 8.1., a la que puso como título “Profesor miente en contra mía, director “B” no hace nada”.

apoyo al director “B” y violaron el reglamento de la UTCH, el cual es muy claro, todo esto para aprobar a alumnos ya reprobados y descalificando mi trabajo docente, dicha situación fue terrible, muchos docentes junto con el director “B”, me hostigaron fuertemente, justo aprovechando mi estado de embarazo para causarme mayor estrés y lastimarme tanto física como mentalmente, a continuación, detallo cómo fue que sucedió:

En este periodo correspondiente al cuatrimestre septiembre-diciembre 2019, la suscrita me encuentro impartiendo clases a 6 grupos diferentes dentro de los que se encuentran dos grupos de tercer cuatrimestre que son el “LL” y “NN”, a los cuales les imparto la misma clase de “control estadístico del proceso”; como en estas fechas ya casi es cierre del cuatrimestre, la suscrita me acerco a dos profesores que son el ingeniero “K” y “L”, quienes también otorgaban clase a dicho grupo, en donde el grupo “NN” tiene como tutora a la maestra “M”, para saber cómo iban algunos alumnos en sus materias, pues en mi materia ya iban muy mal y contaban con una actitud floja hacia el trabajo, ambos profesores coincidieron conmigo en que esos alumnos andaban igual de mal en sus materias.

Los alumnos mencionados son: “DD” “EE”, “FF”, “GG” y “HH”.

Por lo anterior, el día 03 de diciembre 2019, bajo la situación de alumnos en estado de vulnerabilidad por reprobación del grupo “NN”, acudí con la tutora “M” y me respondió de forma negativa y muy grosera y diciendo que: “Mis alumnos están muy bien en todas las materias, excepto en la tuya”, a lo cual miente, ya que en el sistema se encontraban reprobados, por lo que al ver que la tutora no tuvo una buena actitud, yo traté de encontrar una solución a la situación de los alumnos, de igual forma, como es la función correcta de docente en este caso, la suscrita traté de realizar alguna estrategia para evitar la reprobación de los alumnos, por lo que acudo con el grupo en cuestión “NN”, y en común acuerdo, se realiza la minuta para colocar otro remedial, tanto de examen, como evidencias no entregadas, los alumnos comentan que a pesar que fue lo que se acordó entre los alumnos y yo, deben ir a ver si la tutora “M” quiere y permite que se firme, pues al parecer ella les dijo que no firmaran nada conmigo, si antes no lo veía ella misma, por lo cual el alumno “DD” toma la minuta y sale a buscar a la tutora “M”, regresa y comenta que efectivamente la tutora había dado su aceptación para que firmara, los alumnos firman excepto dos quienes mencionan que no firmaran nada, los alumnos que se niegan a firmar son “DD” y “HH”.

Después de esto, nos reunimos en la oficina de dirección, el director “B”, la tutora “M” y yo. La suscrita, le comenté al director “B” la situación del grupo “NN”, le comenté que había realizado un acuerdo con ellos y le mostré la minuta donde se acordaba volver a colocar un examen remedial a los alumnos, para que no hubiera problema, pues habían reprobado por no tener las evidencias solicitadas de la unidad , comenta el director “B” que es correcto y que él mismo los citaría ese día por la tarde para que quedara claro que debían entregar evidencias y aprobar el examen, (sin embargo el director “B”, no entregó ninguna evidencia de haber realizado dicha reunión). Menciona el director “B” que esto era lo mejor y que servía para que la situación parara en esto y no se fuera a una situación peor (nunca me imaginé a qué se refería con una situación peor). Sinceramente, confié en el director, pero en la reunión con la maestra “M”, se comportó de forma déspota, pues ésta siguió diciendo que sus alumnos iban bien en las demás materias, y yo le dije que no era verdad, pues había hablado con otros profesores, y se molestó levantando la voz, diciendo que por qué ando preguntando por sus alumnos con otros maestros, esto no es algo negativo, sin embargo, ella lo ve mal.

Dentro de la reunión, también comentó sobre mi embarazo, que tuviera cuidado porque podía lastimar a mi bebé con el estrés y con lo molesta que me encontraba, a lo que el director “B” solo sonrió y dijo: “Ah, qué padre lo de tu embarazo”, empleando un tono sarcástico, les mencioné que si había hecho algo mal de mi parte al impartir la clase, estaba dispuesta a corregirlo, por lo que según el director “B”, no puedo solicitar a los alumnos trabajos para derecho a examen, cuestión que es mentira, pues incluso actualmente me encuentro realizando una materia donde es claro que se solicitan ciertas evidencias como derecho a examen.

Sin embargo, le dije que no tenía problema en aplicar de nuevo ese examen y que era claro que, si reprobaban, ya no tendrían derecho a presentar más evaluaciones, pues bajo el reglamento, deben aprobar al menos el 50% de las materias y algunos de los alumnos mencionados, ya llevaban más unidades, el director menciona que así se los diría a los alumnos y que la minuta de acuerdo que realicé con los alumnos, donde se menciona que se aplicará otra evaluación, era correcta.

Por la tarde de ese mismo día 03 de diciembre de 2019, me marca a mi celular la maestra tutora del “NN”, la docente “M”, no pude contestar, me pide que la disculpe por vía Whatsapp, que no quiere lastimar a mi bebé, sin

embargo, al día siguiente y a la fecha, tomó una actitud de no saludar y realizar complots con otros compañeros y el director “B” en mi contra, dejó de saludar por completo, actitud totalmente contraria a lo que menciona y muestro en la conversación de Whatsapp (Evidencia 9.1) veo que la maestra “M” empieza a encerrarse y a hablar en voz baja con diferentes profesores de la carrera, también acciones de los alumnos mencionados, iban más seguido a su cubículo y también platicaba con ellos a puerta cerrada, se acercaba a maestros que comúnmente no lo hacía como “F” y “H” (personas del grupo de amigos del director “B”), se comportan como muy amigas, incluso salen y entran de la Universidad en horario de trabajo, no sé si con permiso, son salidas como para ir por desayunos u otras cosas que son personales, pero en horario de trabajo.

(...)¹⁴

Quiero señalar que la maestra “M”, es una persona falta de profesionalismo a pesar de que en lo personal como seres humanos se le pueda apoyar, en lo profesional con todo cinismo miente, como evidencia, sus alumnos ya no tenían derecho a presentar exámenes de recurso de acreditación y ella decía que sí, esto demerita mi trabajo y ante todos tanto profesores como alumnos me hace ver como que hago incorrecto mi trabajo y en apoyo del director “B” descalifican mi trabajo, de igual forma, es estresante ver el ambiente que empieza a formar poniendo a los demás compañeros en mi contra y claro, sabe perfectamente que todo esto afecta a mi bebé como ella misma lo menciona en su conversación de Whatsapp y día a día hace más frecuente este tipo de acciones para seguir afectando tanto mi salud como la de mi bebé a través de toda esta situación.

El 04 de diciembre de 2019, fecha en que se acordó colocar el examen remedial, al llegar a la UTCH me topo con un alumno del otro grupo de 3ro., el “LL” grupo al cual también le impartía la misma clase de CEDP, le comenté que pondría otro examen, que le avisara a sus compañeros por si querían que se los aplicara, pues lo más ético es que si das oportunidad a unos alumnos sea igualitario para todos, los alumnos se presentan y en total se presentan del grupo “NN” (grupo de la situación platicada) 6 alumnos y del grupo “LL”, 4 alumnos. Al revisar a los 6 alumnos de “NN”, solo aprueba 1 alumno de los 6, de los 4 alumnos del “LL”, aprueban 3 alumnos, es claro el desempeño y ambos tuvieron la misma clase, con el mismo material, esto lo realicé porque es justo darles a ambos grupos la misma oportunidad, aunque

¹⁴ En este apartado, la quejosa añadió tres imágenes de capturas de pantalla tomadas de la aplicación Whatsapp, en donde se observa una conversación electrónica que sostuvo con “M”, misma que la quejosa identifica como evidencia 9.1.

el director “B” nunca lo mencionó, pero también sirve para que no haya malos entendidos de que pudiese poner un examen más complicado a un grupo que a otro.

Bajo dicha situación le envió los resultados a la tutora “M” (Evidencia 9.2) para que viera que realmente sus alumnos no estaban en condiciones de aprobar a lo cual ella no contesta el mensaje.

(...)¹⁵

Asimismo, se lo envió al director “B”:

(...)¹⁶

El 05 de diciembre de 2019, se coloca el examen de la evaluación de recurso de acreditación, esta es la última oportunidad para aprobar dentro del cuatrimestre, se presentan los alumnos reprobados ya mencionados a ver su examen, se les pide que lo vean y lo firmen, no lo firman, dos de los alumnos toman foto de su examen y se retiran, por lo que notificó a su tutora “M” lo sucedido, en este momento yo no vi personalmente a la maestra, solo fue por mensaje de Whatsapp (Evidencia 9.4) que muestro a continuación, la comunicación fue en esta vía, pues yo me encontraba en la aplicación del examen y no podía salir, la maestra “M” no tuvo el interés de ir a decirme nada personalmente.

(...)¹⁷

El mismo día, hablé con el director “B”, quien me hace casi correr detrás de él, a pesar de ver mi estado de embarazo, su actitud era extraña, como que no quería responderme, dijo que no sabía nada al respecto y me dijo: “Te envié el mensaje, incluso lo contestaste” y que él había dicho que les dejaría en claro a los alumnos que era definitivo si no aprobaban, le platicué lo sucedido y me dijo que ya iba tarde a su junta con Rectoría, precisamente mencionó: “Al rato lo vemos, como a la 01:30 p.m.”. Se llega la hora y me comenta que los alumnos fueron a Rectoría a mostrar inconformidad de su

¹⁵ En este apartado, la quejosa añadió una imagen de la captura de pantalla de la aplicación Whatsapp, en donde se observa una conversación electrónica que sostuvo con “M”, relacionada con el punto al que hace alusión, mismo que la quejosa identifica como evidencia 9.2.

¹⁶ En este apartado, la quejosa añadió una imagen de la captura de pantalla de la aplicación Whatsapp, en donde se observa una conversación electrónica que sostuvo con “B”, relacionada con el punto al que hace alusión, mismo que la quejosa identifica como evidencia 9.3., notificación de calificaciones al director “B”.

¹⁷ En este apartado, la quejosa añadió una imagen de la captura de pantalla de la aplicación Whatsapp, en donde se observa una conversación electrónica que sostuvo con “M”, relacionada con el punto al que hace alusión, mismo que la quejosa identifica como evidencia 9.4., comunicación vía Whatsapp con la maestra “M”.

calificación, aun y cuando se cuenta con la evidencia de su examen reprobado, le mencionó que yo estaba dispuesta a mostrar todo conforme se llevó la clase y estaban claras sus calificaciones de que sí fueron, pues se aclaraba la situación y listo, también le mencioné que él mismo como director, había dicho que colocando el examen, la situación no llegaría a más y responde: “No, pues eso ya no es mi problema, si ellos fueron porque quisieron”, y yo, ok, eso es muy extraño, si ya les había dicho que si reprobaban ya no habría más, su actitud fue hostil y desinteresada para apoyar que lo que se realizó, fue lo justo bajo la situación que se presentaba.

El 06 de diciembre de 2019, el director “B” mandó llamarme a mí y a la maestra tutora del “LL”, la maestra “M”, al llegar estaba la licenciada “N”, encargada de la Subdirección de Secretaría Académica, quien bajo la situación presentada, hizo preguntas para saber cómo fue la impartición de la clase y el comportamiento, así como calificaciones de los alumnos, pide mostrar la secuencia didáctica, por lo que no existe una definitiva, que solo se cuenta con la que yo personalmente realicé sola, situación que menciona “N” que eso no es lo mejor, pues debe ser por mínimo tres profesores (error del director “B”, pues es quien asigna a los profesores para realizarla, como se muestra en el reglamento en el hecho 4). El director afirma que efectivamente era la única secuencia didáctica de la materia, sin embargo, la licenciada “N” pide que le enviemos todo lo realizado, tanto yo como docente del grupo “NN”, como la maestra “M”, siendo tutora, se acuerda que se envíe por correo el día lunes 09 de diciembre de 2019.

Asimismo, aclaro que los alumnos habían tenido la oportunidad de sus evaluaciones como lo pide el reglamento y que incluso en otras materias los alumnos ya no tenían oportunidad de presentar el último examen, pues como lo menciona el reglamento, deben aprobar el 50% de las unidades para tener derecho a la última evaluación del cuatrimestre, sin embargo, a los alumnos mencionados se les hizo gran excepción, no cumpliendo este punto del reglamento oficial de la UTCH.

(...)¹⁸

El día 09 de diciembre de 2019 me acerqué con la abogada de la UTCH, la licenciada “D” para asesorarme de las situaciones que se estaban presentando junto con los antecedentes (todos los puntos anteriores

¹⁸ En este apartado, la quejosa añadió una imagen de la captura de pantalla de un correo electrónico que envió a la licenciada “N”, relacionada con el punto al que hace alusión, mismo que la quejosa identifica como evidencia 9.5.

mencionados) y me comentó que lo mejor era acercarme con la encargada de Rectoría, la maestra “B”, me comentó ella misma que hablaría con la maestra “C” y me recibiría, le comenté que no había problema, que yo misma podía contactarla, pues había sido mi compañera de trabajo y también mi jefa, sin embargo, insistió en ser ella quien le avisara a la rectora y acepté.

Ese mismo día 09 de diciembre de 2019, me manda llamar el director “B” a mí y a la docente “M” para notificarnos que se les colocaría un examen, muy por encima del reglamento, a los alumnos reprobados, aun y cuando el reglamento es muy claro, en el cual se menciona que fuera del docente que imparte la clase, solo se puede colocar examen especial en 4to cuatrimestre en plan intensivo (Evidencia 9.6 reglamento de la UTCH examen especial) por medio de una academia, donde no participa el docente que imparte la clase, por lo que en esta ocasión, no aplicaba, pues los alumnos apenas se encontraban en 3er cuatrimestre, sin embargo, hacen esta enorme excepción, sin saber por qué se permite la violación al reglamento de la UTCH.

Le pregunté que quiénes eran parte de esa mencionada academia y el director “B” mencionó que aún no tenía a los profesores de la academia, yo le comenté que cuando realizaran los exámenes y evidencias, los alumnos me los mostrarán para ver que sí habían sido justos, asimismo, le mencioné que esperaba que los profesores que pusiera dentro de la academia, fueran profesores honestos que no hayan estado involucrados en las calificaciones de los alumnos en otras materias, pues como ya lo mostré, fueron profesores que de la misma manera violaron el reglamento, aplicándoles exámenes por encima de lo que establece el reglamento y eso no era para nada honesto, el director mencionó que estaba de acuerdo en que me mostrarán los resultados de los exámenes aplicados cuando se tuvieran y en la minuta de notificación de dicha aplicación de examen, anotó que se me iban a mostrar.

(...)¹⁹

El día 10 de diciembre 2019, me llamó la licenciada “D” para decirme que la maestra “C”, me recibiría a las 02:00 p.m., yo tenía cita con el pediatra del ISSSTE,²⁰ pero que igual yo vería cómo llegar, colgamos y le envié mensaje para confirmar mi asistencia, sin embargo, me devolvió la llamada para

¹⁹ En este apartado, la quejosa añadió una imagen de la captura de pantalla de parte del Reglamento de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, relativa a los exámenes especiales, relacionada con el punto al que hace alusión, mismo que la quejosa identifica como evidencia 9.6.

²⁰ Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

decirme que no podía recibirme la encargada de Rectoría “C” a esa hora, que mejor en la tarde a las 06:00 p.m. y que ella también estaría presente.

Por lo cual a las 06:00 p.m., la suscrita llegué a la UTCH y al entrar con la maestra, para mi sorpresa, también estaba presente el director “B”, quien no debería estar, pues nunca se me notificó, sin embargo, ahí estaba, por lo cual la maestra “C”, encargada de Rectoría, habló sobre la situación de los chicos reprobados y le comentó que la Secretaría Académica había dictaminado colocar un examen de situación, que ella ya sabía, pues ninguna decisión de este tipo puede tomarse sin su autorización, me comentó cómo se realizaría y que no era examen especial, que era de academia, tratado igual que un examen especial, pero éste no era especial (sic), me comenta que estarán otros profesores, a lo que yo le comento que si colocan a profesores honestos que no se presten a violar el reglamento, refiriéndome específicamente al profesor “L”, ya que él también fue docente como yo en este cuatrimestre y aunque no tenían derecho a presentar examen, se los colocó y los aprobó en el sistema, situación de violación al reglamento.

Sin embargo es justo a ese profesor a quien ponen para la academia junto con otros dos docentes, yo, comúnmente con este profesor no había tenido ningún problema ni conflicto, sin embargo, el prestarse a estas situaciones donde el director “B” le pide apoyo, toma una actitud evasiva para conmigo, deja de saludar e ignora si nos topamos en el pasillo o cualquier lugar de la UTCH, por lo que de nuevo, las decisiones del director “B”, hicieron hostilidad entre otro profesor y yo, esto afectó totalmente el ambiente laboral, cada vez es más hostil, más profesores empiezan a juntarse y hablar en voz baja cuando me acerco, dejan de hablar y toman actitudes de sorprendidos, malas caras y evasivas hacia la suscrita.

En esa reunión, yo le comenté a la encargada de Rectoría, la maestra “C”, que iba a buscarla para pedirle apoyo por las diferentes situaciones que se me habían presentado desde que “B” estaba como director de la carrera, a lo que me comentó que no podía atender más asuntos en ese momento, solo el de los alumnos reprobados, porque estaba muy ocupada arreglando todo para su informe, el cual era al día siguiente, el día 11 de diciembre de 2019, por lo que después me daba una cita para recibirme, alguna de las cosas que yo le comenté en esa ocasión, fue lo de las minutas (quejas) anónimas, el maltrato de parte del director “B” con sus evaluaciones injustas, a lo que el director contestó que: “Son solo cuestiones de actitud de ella”, “la carrera está muy bien”. Le comento que es tan marcado el ambiente de hostilidad en mi contra, que incluso un compañero de trabajo me comentó que mejor

me cambiara de carrera, pues ahí las cosas no iban a cambiar, a lo que responde la maestra que la persona que me dijo tal comentario, era una persona negativa que no me quería, que esa no era una solución.

La licenciada “D” realizó una minuta en la que tomó nota de todo lo que se habló, describió que llegamos quienes estábamos y que yo estaba conforme con que se les aplicara dicha evaluación a los alumnos, cosa que no es verdad y otras cosas que recuerdo, solo resaltó las cosas a conveniencia de “C”, no se me entregó ninguna copia, pero claramente no alcanzó a escribir todo lo dicho ahí y colocó algunas cosas, supongo las más relevantes para ella y antes de firmar la leyó, pero yo me encontré inconforme con algunas cosas y dijo que las iba a cambiar, volvió a imprimir y sin volver a leerla, la firmamos. En esta ocasión como en todas las anteriores, no se me entregó copia de lo que firmé, que ahora sé que es muy importante recibir una copia. Ese mismo día 10 de diciembre de 2019, se envía más evidencia a “N”, esto con la finalidad de juntar más evidencia del por qué los alumnos no deberían tener más oportunidades, pues es clara la violación al reglamento, y claramente esto me deja mal a mí como profesora, como si yo hubiera hecho algo incorrecto.

(...)²¹

10.- El día 11 de diciembre de 2019, ya el ambiente laboral en mi área de trabajo era muy diferente, la mayoría de los compañeros docentes ni siquiera me saludaban; ese día empezaron a juntarse algunos compañeros en algunos cubículos y me di cuenta que iban pasando el turno para bajar con el director, por lo cual bajé para ver qué sucedía, ya que a mí no me llamaron, y me dijeron que estaban en fila para entrar con el director “B”, en eso salen dos maestras juntas de la oficina del director (“H” y “F”, de nuevo las mismas maestras del grupo de amigos del director mencionadas desde el inicio de este documento), yo regresé a mi lugar y nadie me dijo nada.

Este mismo día volví a imprimir dicha minuta de la maestra “H” (Hecho 6) y al llevársela al director “B”, él me comenta que sí está muy mal el hecho que sucedió en lo que le reporto, y me dice que debía hacer otra minuta a puño y letra de los alumnos donde contaran dicha situación, que aunque fueran vacaciones, los hiciera ir a la UTCH, para poder tener algo real en contra de la maestra “H”, a lo que yo le contesté que no lo veía necesario y no me parecía bien hacer ir a los alumnos, que incluso algunos andaban fuera de

²¹ En este apartado, la quejosa añadió una imagen de la captura de pantalla de un correo electrónico que envió a la licenciada “N”, relacionado con el punto al que hace alusión, mismo que la quejosa identifica como evidencia 9.7.

la ciudad, pero el director insistió en que lo hiciera (este tipo de comentarios son los consejos que utiliza el director "B" para poner en contra a las personas), y yo le comenté que es sólo el reporte, que debería ver el tema con la maestra para no hacer más grande la situación, sino mejorarla hablando como jefe con la maestra. Al parecer es el modo de trabajar de él, en lugar de buscar solución, hace más problema, pues, aunque yo ya lo había hablado con la maestra "H", el director "B" me aconsejó que realizara una minuta contra la maestra "H", pero no solo de mí como tutora, sino que también les hablara a los alumnos para que tuviera mayor peso.

11.- El día 12 de diciembre de 2019 llegué a las 07:05 a.m., registré mi llegada en el checador y solo había 3 profesores, a lo que comentan dichos profesores, que el director "B" le había dado permiso a los profesores de la carrera, de llegar a las 09:00 a.m., porque se habían desvelado en su posada, incluso les notificó a los profesores que no asistieron a la posada, excepto a mí (total discriminación hacia mí) (sic), ¿Cómo es posible que una persona con puesto de director actúe de tal forma, de discriminar solo a un docente de toda la plantilla de la carrera de procesos industriales? Yo no asistí a la posada, ya que es demasiado el acoso por parte de algunos maestros hacia mí, como para asistir a dichas reuniones, aparte de mi situación de embarazo de asistir a bares de noche, donde se consume alcohol, como ya lo he mencionado desde la junta con la rectora, que estuvo presente el director "B", la mayoría de los compañeros de trabajo dejaron de saludarme, me hacen malas caras, hacen planes frente a mí sin incluirme, como si no fuera docente de la misma carrera, llegué incluso a temer por la vida de mi bebé si alguno de ellos me empujara o algo. Desde ese día, es mucho más marcado el complot que se está realizando en mi contra dentro de la carrera, pues algunos no saludan y aparte se ponen de acuerdo de salir por desayuno, seguro con permiso del director, incluyendo a todos excepto a mí.

Otra situación que se presentó ese mismo día, es que la maestra "Ñ" comenzó a preguntar de manera personal a cada uno de los profesores, que si vendrían el día de mañana, viernes 13 de diciembre, pero se brincó mi cubículo y siguió preguntando, a lo que yo le pregunté: "¿Por qué a mí no me preguntas?", y me contestó: "Ah, no, es que era para ver si pedían mañana un desayuno", y le pregunté: "¿Al cual yo estoy excluida?", y me dijo: "No, apenas estaba preguntando", "Ah ok", le respondí, "Creí que era algo académico, gracias", y me retiré a mi cubículo.

Ese mismo día 12 de diciembre de 2019, bajo la situación que se da en mi área laboral, decidí ir al sindicato a buscar apoyo, pues la encargada de Rectoría aun no me recibía, platicué la situación y mostré algunas evidencias, me apoyaron proporcionándome el contacto de una licenciada laboral para saber cómo actuar ante tal situación de violencia laboral, quien me asesoró y me comentó que hiciera las cosas por escrito y que antes de buscar apoyo por fuera, insistiera en que la encargada de Rectoría me apoyara bajo tal situación, pues ella era la autoridad máxima dentro de la UTCH y era la rectora quien debía detener tal situación, lo cual busqué sin tener éxito hasta este día.

12.- El día 13 de diciembre de 2019, acudí al sindicato y mostré el escrito de todas las injusticias y violaciones al reglamento que se estaban realizando dentro mi área laboral, la carrera de procesos industriales, asimismo, me comentaron en el sindicato, que se habían presentado dos profesores de mi carrera de procesos industriales (el profesor "G" y "H", maestros del grupo de amigos del director "B"), a presentar una queja sobre mí, argumentando que tenía mala actitud y no era buena maestra, a lo cual les pidieron evidencia y claro que no traían nada, y ya no regresaron, como lo mencioné anteriormente, "H" fue docente de mi grupo tutorado y realizó actos incorrectos, sin embargo, existía cordialidad al tratarnos como profesionistas, cabe destacar que es de las maestras amigas del director "B", el otro profesor "G", es caracterizado por dar clases cuando se le antoja y no entregar documentos obligatorios a los tutores, dicho profesor no es una persona con la cual conviva mucho, solo lo mínimo como tutor docente, incluso ni siquiera nos saludamos si no hay necesidad por el trabajo, el profesor dejó de saludarme después de tomarlo de forma personal, cuando unos alumnos de él reprobaron unos años atrás, cabe resaltar que ambos profesores son íntimos amigos del director "B"; "H", es la maestra de quien presenté la minuta al director, la cual se negó a firmar y "G", es una persona con la que solo para efectos de los alumnos tengo contacto en común, fuera de eso, ni siquiera saluda y es otro de los profesores que se caracterizan por no entregar las cosas correspondientes en cada periodo cuatrimestral.

13.- El 17 de diciembre de 2019 le avisé al director "B" que tenía que salir, como son días ya sin estudiantes, me dijo que estaba bien y justo es ese día, casualmente que él sabía que no estaba en la Universidad Tecnológica de Chihuahua, me mandó un mensaje (Evidencia 13.1) diciendo que pasáramos algunos profesores con él, dichos profesores son los que puso de academia para el examen que le puso a los alumnos y yo, a Secretaría Académica, para mostrar los resultados del examen colocado a los alumnos reprobados,

como se mencionó anteriormente, el director “B” se comprometió con la suscrita a que se me mostrarían los resultados del examen extra que le pusieron a los alumnos, por encima de reglamento.

(...)²²

Ese día solicité el permiso para acudir al Instituto Chihuahuense de la Mujer, al Departamento de Comité de Acoso y Hostigamiento para solicitar apoyo ante mi situación laboral, ya que dentro de la UTCH no encontré apoyo alguno para que la situación laboral mejorara.

Al regresar a la Universidad Tecnológica de Chihuahua, pregunté a un profesor sobre los resultados y dijo que no sabía muy bien cómo fue que se calificó, pero que 4 alumnos habían aprobado y uno había reprobado, después me vio el director “B” y no me dijo nada de los resultados, tuvo una actitud déspota, volteó la cara y siguió su camino, asimismo, como se muestra en la conversación de Whatsapp, se tomaron fotografías en el taller donde realizábamos secuencias didácticas, estas fotografías cuando no estoy presente o no me llaman para que salga.

En el Departamento del Comité de Acoso y Hostigamiento, me recibió la licenciada “O”, quien me sugirió ir también al apoyo psicológico, por cómo me veía y me encontraba emocional y físicamente alterada, debido al ambiente laboral que tenía, preguntándome también si estaba segura de lo que implicaba el trámite que iba realizar, a lo que le respondí que claro que sí, que por eso había demasiadas injusticias en nuestro país, porque preferían quedarse calladas y respecto a la parte de psicología, me parecía muy difícil, porque no me iba poder salir del trabajo, pero que primero Dios ya saldría del trabajo y en el periodo vacacional mejoraría.

14.- El día 18 de diciembre de 2019, por fin me recibió la ahora rectora, la maestra “C”, pues recibió su nombramiento oficial el día 11 de diciembre de 2019, también se encontraba la licenciada “D”, comencé a platicarle cada uno de los puntos que llevaba en mi escrito, pero de manera general, solo asintió con la cabeza en la plática, sobre el comentario de que el director “B” no realizaba retroalimentaciones, solo una o dos en los últimos dos años, diciendo ella que sí las hacía, sinceramente no sé cómo pudo decirlo, si no las realizaba o a menos que las realizara con los demás y yo fuera solo la

²² En este apartado, la quejosa añadió una imagen de la captura de pantalla de la aplicación de mensajería electrónica Whatsapp, relacionada con el punto al que hace alusión, mismo que la quejosa identifica como evidencia 13.1.

excepción, de que no las realizaba como debería, le comenté también que varios profesores se la pasaban realizando cosas que no eran correctas, como pasar varias horas comiendo, dejando de dar clase y comentó la rectora: “Tendré que revisar no solo la carrera de procesos industriales, sino todas las carreras”; asimismo, le expresé que era triste ver la falta de compromiso hacia los estudiantes, pues es lo que debería ser más importante dentro de la UTCH, que los mismos alumnos comentan que son pocos los profesores que actualmente damos clases, asimismo le comenté que el ambiente de hostilidad en estos días, desde que fue la junta del 10 de diciembre de 2019, donde estaba también el director “B” (que no se me había notificado su presencia) era fuertísimo, demasiado complot en mi contra, compañeros que antes saludaban y que nunca había pasado nada mal con ellos, ya no saludaban, ni por educación, ¿cómo era posible eso entre docentes, personas que son profesionistas y ejerciendo un desempeño de educación?, asimismo, que era estresante llegar a un lugar con tanta hostilidad, ya que me provocaba alteraciones en mi embarazo, donde mi doctora ginecóloga me recomendaba estar más tranquila, sin tanto estrés, porque esto estaba afectando a mi bebé, ya no podía conciliar el sueño por las noches, empecé a tener muchísima gastritis y reflujo, mi ginecóloga me comentó que era consecuencia de estrés, que debía relajarme, a lo que yo le mencioné a la rectora que cómo podía relajarme ante tal situación.

Cuando terminé de decirle todos los puntos, me comentó que ya no era posible que yo siguiera dentro de la carrera de procesos (comentario contradictorio a la junta anterior), pues incluso le habían entregado un oficio o minuta de compañeros profesores, donde no querían que yo les diera clases a sus grupos por mi actitud, ¡algo así que eran muchos, 12 de 17 tutores! (sic), le pedí me la mostrara, a lo cual se negó y dijo que no tenía caso mostrármela, porque era hacer más problema, ahora veo por qué bajaban uno por uno cada profesor con el director “B”, fue este escrito el cual sí tuvo tiempo la rectora de recibir, pues a mí no había podido recibirme desde el día 10 de diciembre de 2019 (8 días que transcurrieron sin que la rectora tuviera unos minutos para recibirme y escucharme, lo que había quedado pendiente), le comenté que con razón ya me habían quitado materias que tenía cargadas en el sistema, a lo que me contestó que claro que no, que esto apenas me lo estaba proponiendo a mí, que no era una decisión tomada y dije: “Ok”, pero sí me las quitaron, me comentó que debería cambiarme de carrera, que ella me veía muy bien en la unidad bis, la cual se encuentra en la carretera a Aldama, le comenté que para mí era muy difícil, pues me acababan de dar el apoyo de guardería por el servicio del ISSSTE, el cual consiste en apoyar con las mensualidades de la

guardería, aproximadamente de \$3,000 pesos mensuales, que para ganar ese incremento en mi salario, pasarían más de 10 años bajo las convocatorias que comúnmente hay.

Asimismo, le comenté que la guardería me lo aceptaba a las 07:00 a.m. y es mi hora de entrada, que en las oficinas del ISSSTE me dijeron que se tenía un tiempo de llegada, por lo cual quería hablar eso con mi jefe, pues solo necesitaba 10 minutos más en la entrada para llegar; me comentó que eso sí era permitido, pues algunos profesores ya antes lo habían tenido, por lo que me dice: “Ah ok, entonces alguna carrera aquí en la Universidad Tecnológica de Chihuahua”, le comenté que mi profesión era la de ingeniera industrial y que llevaba 8 años en la carrera, que era mi perfil, que yo no estaba haciendo nada incorrecto, me dijeron tanto la rectora como la licenciada, que por salud mía y la de mi bebé, que lo mejor era cambiar de carrera, me hacían sentir mal, diciéndome que si valía la pena el estrés y todo el conflicto por la salud de mi bebé, le comenté que había dado 29 materias diferentes en la carrera y de mi crecimiento dentro de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, incluso que tenía el perfil deseable y un cuerpo académico, todo eso se vería afectado, asimismo, le comenté que yo confiaba en que ella tenía tanto el poder como las habilidades para que mejoraran todas las inconformidades que se presentaban dentro de la carrera de procesos y yo pudiera permanecer, pues solo solicitaba que se diera un trato igual a los demás según el reglamento, por lo que no se concluyó nada y quedamos en ver como se resolvería tal situación, de igual forma quedé en enviarle un correo para ver una posible solución, le pedí que me firmara de recibido el escrito que contenía todo lo que habíamos platicado, a lo que me pidió copia (Evidencia 14.1 firma de recibido por la rectora “C”) , no se firmó ninguna otra minuta y me retiré.

(...)²³

(...)²⁴

Asimismo, un alumno tuvo 4 materias en R.A. lo cual también va contra el reglamento.

²³ En este apartado, la quejosa añadió copia simple de un escrito dirigido a “C”, mismo que fue recibido por ésta el 18 de diciembre de 2019, relacionado con el punto al que hace alusión, en el cual relata parte de lo que menciona en su queja, mismo que la impetrante identificó como evidencia 14.1.

²⁴ En este apartado, la quejosa añadió 5 imágenes de la captura de pantalla de lo que refiere es el sistema oficial de calificaciones, tomadas el día 06 de diciembre de 2019, último día establecido en el calendario oficial como límite para colocar exámenes de recurso de acreditación, en el que afirmó que se evidencia que 4 de los 5 alumnos, no tenían derecho conforme al reglamento.

Por la tarde le envié correo a la maestra “C”, donde le propuse que me dejara la mitad de mi jornada en la carrera de procesos y la otra mitad de horas, donde ella gustara. (Evidencia 14.2 propuesta enviada rectora).

(...)²⁵

15.- El día 20 de diciembre de 2019, último día de trabajo dentro de la Universidad Tecnológica de Chihuahua. Me presenté en la oficina de Rectoría de la UTCH a las 8:30 a.m., como me lo habían solicitado por correo (Evidencia 15.1 correo de la rectora), solo se encontraba la rectora, la maestra “C”, hablamos sobre el ambiente dentro de la carrera, le comenté que parecía mejor, un poco más tranquilo, que yo seguía en mi postura de seguir dentro de la carrera, como se lo hice saber en el correo y ella me comentó que por mi tranquilidad y considerando todo lo que había pasado, aparte de mi situación de embarazo, por la cual no terminaría el siguiente periodo cuatrimestral, ya que mi incapacidad entraría, primero Dios, entre el 15 y 24 de marzo de 2020, asimismo, que las estructuras de las materias ya estaban realizadas en las diferentes carreras y era complicado moverlas para considerarme en alguna de ellas, mencionó que había hecho una propuesta, a la cual daría lectura, y le propuse leerla yo, pero me dijo que no, se levantó de su silla y se fue hacia la puerta leyendo y en eso se regresó y me dijo que iba a leerla; en dicha minuta decía que se me iba a respetar todo lo que tenía y que por mi situación de embarazo, estaría en el Área de Secretaría Académica, a lo cual acepté y firmé, le dije que tomaría foto para enviársela a mi esposo (pues por experiencia sabía que no daría una copia) (Evidencia 15.2 minuta firmada de acuerdo con la rectora), en eso manda llamar a “Q” y ya con ella nos platicó que estaría trabajando en un programa en línea que se iba a abrir dentro de la UTCH y estaría a cargo de dicha maestra, una vez firmado, salí de la oficina y abrí la foto de la minuta, donde me percaté que había unos renglones que la maestra no leyó, donde decía: “Que es mi deseo cambiar mi área de adscripción de procesos, la cual ha sido desde hace 8 años que inicié en la Universidad Tecnológica de Chihuahua, para cambiarme a Secretaría Académica a partir de este día”, lo que me preocupó, pues jamás le mencioné que ese fuera mi deseo, sin embargo así lo puso, creí que esto podría ser algo de problema, pero al salir, me topé a los representantes del sindicato, medio les platicué y me dijeron que fuera más tarde, porque iban a junta con la rectora, más tarde acudí al sindicato para preguntar sobre esto y me comentaron que igual no decía que

²⁵ En este apartado la quejosa añadió una captura de pantalla de un correo electrónico dirigido a “C”, relacionado con el punto al que hace alusión, misma que la imputante identificó como evidencia 14.2.

fuera de forma permanente, que especificaba que era por mi estado de gravidez, para desarrollarme en un ambiente más sano, tanto para mí como para mi bebé, que ya después de que terminara mi incapacidad, debían respetarme lo escrito en la minuta y darme clase y tutoría para no perder mi avance del cuerpo académico ni tampoco mi reconocimiento al perfil deseable, ya que si no se tiene en un año, esto se pierde, sin embargo, me recomiendan seguir con lo que se me había recomendado por la abogada laboral, pues en este momento era difícil que me corrieran, sin embargo, una vez que mi bebé ya nazca, fácilmente se me podía correr de la UTCH.

(...)²⁶

(...)²⁷

Como se puede observar, la solución de la rectora “C”, fue quitarme por completo de la carrera de procesos industriales, a la cual había pertenecido durante 8 años de trayectoria laboral, como si yo fuera la que estuviese realizando algo incorrecto, aun y cuando le presenté todas las evidencias y situaciones injustas que se habían realizado en mi contra, comúnmente se mueve a las personas que realizan las cosas mal, no a la persona que hace lo correcto en su trabajo, por lo que me hace pensar que la situación dentro del área de procesos industriales no va a cambiar y cuentan con el apoyo de altos mandos dentro de la UTCH.

16.- El día 09 de enero 2020, fecha de regreso al trabajo, llegué a la UTCH a las 07:00 a.m., que es mi hora de trabajo y como no tenía asignado lugar en la Secretaría Académica me voy a mi oficina en la carrera de procesos industriales, donde comencé a organizar mis cosas, pues ya me iba a cambiar, solo esperaba a que me avisara la maestra “Q”, ya que su entrada es más tarde, luego ya me fui a mi nuevo lugar y realicé algunas cosas nuevas, como ir por equipo de cómputo y desarrollar una investigación. El ambiente en la Secretaría Académica es muy diferente, mucho más tranquilo y agradable.

Quiero señalar que el día 10 de enero de 2020 me escribió una alumna, diciéndome que les acababan de dar la noticia de que no les daría clase y puso carita triste, porque en el sistema decía que yo era su maestra, sin

²⁶ En este apartado, la quejosa añadió a su escrito la captura de pantalla de un correo electrónico dirigido a “C”, relacionado con el punto al que hace alusión, mismo que la impetrante identificó como evidencia 15.1, relativo a una minuta firmada de acuerdo con la rectora.

²⁷ En este apartado, la quejosa añadió una fotografía de una minuta, cuyo tema es el cambio de adscripción de la quejosa, relacionado con el punto al que hace alusión, mismo que la impetrante identificó como evidencia 15.2.

embargo, ya les habían dicho que siempre no y que me iban a extrañar, me dijo que después venían a visitarme y así fue, vinieron 4 alumnas a visitarme posteriormente. Asimismo, el 14 de enero de 2020, me escribió uno de mis alumnos de procesos industriales, preocupado porque los chismes corrían en la carrera respecto a mi situación, le pregunté que si qué era lo que se decía y me comentó que unos maestros andaban diciendo que me habían corrido por la situación del cuatrimestre pasado, porque había reprobado a unos alumnos, pero que ellos los habían pasado.

17.- El día 20 de enero 2020, revisé la evaluación docente que se realiza por medio del director, los alumnos y la propia (sic), y de nuevo me encontré con que se me calificó incluso por debajo de los alumnos (Evidencia 17.1), cuando en realidad él, pocas veces convive conmigo como docente, casi nunca tiene tiempo de atenderme como docente, tal y como lo mostré en algunas evidencias, tal vez solo a mí o como discriminación, no sé, la realidad es que son los alumnos con los que más se convive como docente, aparte de señalar que la evaluación del director "B", no solo evalúa la parte docente, sino otros aspectos más.

(...)²⁸

Como se puede ver en la elaboración de secuencia, pone un número 3, lo cual es algo incongruente, ya que en este cuatrimestre inició haciendo como se debe hacer (sic), por medio de un claustro mínimo de 3 docentes y me tocó trabajar con la revisora, por lo que la secuencia se entregó en tiempo y forma y se envió a revisión, que ya por su administración no la hayan revisado, no es problema de los docentes que la realizan, dicha secuencia fue la correspondiente a la materia de Organización industrial.

18.- Asimismo, el día 21 de enero de 2020, trabajé en el área de Secretaría Académica, pero de manera excluida, es decir avisos y actividades generales, como hasta una fotografía del departamento pasan desapercibidas (sic) pues nadie me notifica, tienen un grupo de Whatsapp y no me incluyen, sin embargo, es mucho mejor el ambiente aquí, mejores personas.

19.- Febrero y marzo de 2020. Mi trabajo asignado en Secretaría Académica es aislado de las demás personas del departamento, de hecho mi actual jefa, siempre me comenta: "No terminas porque platicas", cuando en realidad

²⁸ En este apartado, la quejosa añadió a su escrito la captura de pantalla de lo que señala es la evaluación que realizó el director a su desempeño como docente, relacionado con el punto al que hace alusión, mismo que la impetrante identificó como evidencia 17.1.

estoy en una oficina únicamente con otra maestra, quien es muy seria, casi no me muevo de mi lugar, solo voy al sanitario, que es más recurrente con el estado de embarazo, sin embargo, por los calambres y bebé, trato de caminar, por lo que una vez al día salgo de mi oficina más allá del sanitario, la mayoría de mi jornada de 8 horas diarias me encuentro sentada en la oficina donde me asignaron; sin embargo, esta área de trabajo es mucho mejor, aquí las personas son cordiales y profesionales.

20.- Abril de 2020. Recibí retroalimentación de apoyo de parte del Departamento de Acoso y Hostigamiento Laboral para entregar documento ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

Cerrando mi descripción de los hechos, concluyo que el favoritismo es muy marcado por parte del director "B" y complot de ambiente de hostilidad y acoso en mi contra dentro del área laboral (sic), cabe resaltar que antes de ser director "B", éste ya era parte del grupo de íntimos amigos de los profesores "G", "H" y "J", a este grupo se han integrado las maestras "F", "M" y "P", que justo son los profesores que realizan acciones en mi contra y tomando en cuenta el comentario de la rectora sobre el escrito que recibí en mi contra de profesores de la carrera, hay más profesores de los mencionados aquí, pues ella mencionó 12.

A mi parecer no deberían suceder este tipo de acciones y tratos, pues como en años anteriores, tanto profesores, como tutores y el director "B", pueden detener las quejas de los alumnos si quieren, o bien, hacerlo más grande y aconsejar a los alumnos de realizar este tipo de acciones, que extrañamente no ven que afectan toda la carrera que hasta ese día había sido nuestra carrera.

El momento donde empezó a ser más pesado el ambiente laboral en mi contra, tenía 5 meses de embarazo y por esta situación fue afectada tanto mi salud física como psicológica, como ya lo mencioné anteriormente, padezco gastritis y reflujo mucho más fuerte e insomnio, es difícil pensar en otra cosa que no sea el cuidarme del director "B" y los compañeros mencionados, me encuentro muy abrumada y sola en esta situación, pues ni la licenciada encargada de abogado general de la UTCH ni la rectora "C" me apoyaban ante toda la situación que presentaba y no solo de palabra como lo he mostrado, tengo las evidencias. Asimismo, como se lo hice saber a la rectora hago responsable principalmente a "B", "H", "F", "M" y "G", por la situación de acoso laboral y hostigamiento que están realizando contra mí, violentando mis derechos laborales en complicidad con el director "B" y con

los maestros, incluso alumnos de la UTCH, ya que llevo dos citas médicas donde la ginecóloga me recomienda estar en tranquilidad, porque por situaciones de estrés, se está viendo afectada tanto mi salud como la de mi bebé.

De verdad no entiendo cómo o por qué el director “B” y los demás han tomado este acoso laboral en mi contra, yo sí hago mi trabajo lo más cumplido posible como se solicita, siempre hago todas mis funciones tutoriales, nunca me han puesto alguna inconformidad de auditoría como se le ha puesto a algunos de los profesores mencionados en el párrafo anterior, solicito su apoyo para que no se sigan cometiendo injusticias, ni tampoco represalias en mi contra, ahora ya voy a regresar de mi incapacidad de maternidad y me da temor que siga la misma situación que se tomaba en diciembre de violencia y acoso laboral, también temo de que se trunque mi crecimiento profesional, que condicionen mi trabajo para violar el reglamento o cargas extras de trabajo excesivas, es triste ver como falta el apoyo para que las cosas se hagan correctamente dentro de la institución, es incierto mi regreso respecto a mis actividades, pues hasta el día de hoy 25 de junio de 2020, no se me ha notificado nada, dejo asentado este antecedente como evidencia de todas las injusticias que existen y que han existido dentro de la institución UTCH.

Espero que con lo anteriormente narrado se tenga una visión más clara del acoso laboral y malos tratos en los que día con día veo afectada mi integridad física, así como estabilidad emocional, teniendo como consecuencia el desempeño de mis labores, bajo una violencia innecesaria; por lo cual los hechos narrados por la suscrita en la presente, son actos constitutivos de violencia y discriminación, siendo obligación del Estado prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, motivo por el cual acudo ante esta autoridad a denunciar tales hechos. Asimismo, la conducta de los antes mencionados vulnera la dignidad humana de la suscrita, al exponerme y tratarme como cosa, objeto u objetivo fácil de dañar, de lastimar, de agredir...”. (Sic)

2. En fecha 11 de agosto de 2020, se recibió el informe signado por el ingeniero “B”, entonces director de la carrera de procesos industriales de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, en el cual expresó lo siguiente:

“...Bajo protesta de decir verdad, es que me permito dar contestación de manera personal a los hechos que se me pretenden imputar por la quejosa “A” en mi carácter de servidor público del Organismo Público

Descentralizado de la Administración Pública Estatal denominado Universidad Tecnológica de Chihuahua, en términos de lo dispuesto por el artículo 60 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, vigente para el Estado de Chihuahua, y que me fueran notificados a través del personal que se encuentra dentro de las instalaciones de la Universidad en periodo de guardia, debido a la situación de emergencia sanitaria causada y a las medidas de protección en materia de salud que tuvieron a bien tomar tanto las autoridades de los tres órdenes de gobierno, así como la Rectoría de la Universidad, ello en fecha 06 de junio de 2020; sin embargo, como se hizo constar en fecha 21 de julio del presente año, me apersoné ante usted a fin de solicitar se me concediera la ampliación del término señalado en el mismo oficio que hoy se contesta, en virtud de que me encontraba en imposibilidad de rendir la respuesta solicitada por los motivos expuestos en el escrito multicitado. Es por lo anterior que dicha contestación se realiza en atención a lo dispuesto por los artículos 1, 2, 3, 6, 33, 36, 53, 55, 56 y demás relativos aplicables de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos vigente para el Estado de Chihuahua y con base en las siguientes aseveraciones:

Se niega categóricamente que los hechos que expone, sean constitutivos de algún tipo de violencia, mucho menos laboral, discriminación y/o acoso laboral por parte del que suscribe, en el ejercicio encomendado por la Universidad Tecnológica de Chihuahua como director de la carrera de procesos industriales, adscripción de la que, hasta el mes de diciembre de 2019, la quejosa formó parte, debido a un cambio de adscripción a la Secretaría Administrativa.

Es por lo anterior, que se niega que le asista a “A” acción y derecho que ejercitar, en razón de los hechos que expone y se puntualiza que el derecho invocado (que la quejosa señala como capítulo de “Antecedentes”), no le corresponde, en virtud de que en ningún momento se ha pretendido causar ningún perjuicio a la misma ni a ningún otro docente de los 57 con los que se cuenta en la plantilla de la carrera que tengo el honor de dirigir, señalando que de este número de profesores, 24 son mujeres, de las cuales no se cuenta con un antecedente previo de la naturaleza expuesta por la quejosa.

Antecedentes (Controversia)

Respecto del antecedente que señala, desconozco la fecha exacta de inicio de labores de la quejosa para la UTCH, ello en virtud de que tal extremo no me compete su conocimiento por lo que ni lo niego ni lo afirmo por no ser

propio; sin embargo, señalo que efectivamente la misma ostenta el puesto de profesor de tiempo completo adscrita a la Secretaría Académica, precisando que efectivamente la docente se había desempeñado dentro de la carrera que dirijo, cuyo cambio fue realizado a finales del mes de diciembre del año 2019, de la carrera de procesos industriales, a la nueva adscripción que señala la docente, por los motivos que se señalarán posteriormente. Es cierto el proceso de crecimiento que señala la quejosa que se desarrolla al interior de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, es cierto el perfil de profesionista con que se ostenta y es cierto el desarrollo profesional que describe, siendo que actualmente tiene el puesto ya señalado.

Resulta falso en todos sus aspectos lo señalado en el antecedente vertido en el párrafo tercero del capítulo que se contesta, en virtud de que en todo momento me he dirigido con respeto y profesionalismo para con la docente, tanto en lo personal como a través de las indicaciones, observaciones y retroalimentaciones que se realizan a cada uno de los docentes en razón a la función que desempeño, como mando superior a cargo de la dirección de la carrera; insistiendo que no existe ni violencia laboral, ni favoritismos, abusos de poder, discriminación, estrés laboral ni algún otro tipo de conducta que vulnere los derechos humanos, sociales y laborales de los docentes a mi cargo, en específico de la quejosa.

Hechos (Controversia)

1. En relación con el hecho marcado con el número 1, se contesta en el sentido de que efectivamente la quejosa “A”, realizó una solicitud de cartas como EXANI y actividades de jornadas académicas necesarias para la obtención del reconocimiento a perfil deseable (que efectivamente dado el puesto de la quejosa, es el siguiente beneficio que se otorga por parte de la SEP²⁹ a los docentes), esta última se llevó a cabo en el mes de abril, por lo cual en febrero del año 2018 (fecha en la que indica la quejosa haber iniciado el proceso, la cual se desconoce, ya que no se realiza con la intervención o aprobación del director de carrera), todavía no se daba lugar a alguna actividad académica a fin de otorgarle constancia de participación o asignación como tal; pero cabe destacar que después de la realización del evento que se llevó en el mes de abril de 2018, fue entregada constancia con fecha 13 de abril del mismo año, tanto a “Ñ” como a la quejosa “A” por parte de la dirección que ocupó; por otro lado, la carta de “EXANI” es entregada por el Área de Servicios Escolares, no por el director de carrera,

²⁹ Secretaría de Educación Pública.

esto, una vez que se da constancia de la participación del docente en la aplicación de examen de ingreso, por lo cual desconozco por qué menciona que no se le entregó.

Respecto a la carta de promoción, solo me la pidió en una ocasión y se le entregó una vez que se verificó con la representante institucional ante PRODEP (RIP) (sic) el tipo de actividades válidas ante el programa.

De lo anterior, se puede evidenciar que resulta falso que se hubiese puesto alguna “traba” como lo indica la quejosa, ya que lo cierto es que dicha documentación requiere de un proceso, del cual no solo participa la dirección de la carrera, y requiere verificación particular de los datos que se van a proporcionar, como fechas, eventos, participaciones, entre otros, tan es así, que su trascendencia conduce a un mayor beneficio profesional para los docentes y que se refleja en los alumnos y la Universidad; sin embargo, se niega que en momento alguno el suscrito se hubiese conducido con las actitudes que se señalan en el correlativo que se contesta, ya que en muchas ocasiones dentro de mi gestión, he tenido la actitud de apertura y apoyo a todos los docentes por igual y atendiendo a la problemática o situación de cada uno en lo particular, al amparo de lo dispuesto por nuestro reglamento, que permite a discreción del superior inmediato, en el caso que nos ocupa, del director de carrera, otorgar permisos o incidencias para justificar faltas, siendo éste el caso de la quejosa, cuando así se requirió en la vía y forma acostumbrada en toda la Universidad, siendo el suscrito flexible tanto con ella como con el resto de los docentes. Tal como se acreditará con las documentales que se agregan en el capítulo probatorio y se identifican como anexo 2.

2.- Con independencia de lo anteriormente expuesto, respecto a la inverosimilitud de la supuesta violación de sus derechos humanos, se opone la prescripción en la queja, en términos de lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, en virtud de que los falsos hechos en que sostiene su afirmación, dice haber sucedido hace más de un año previo a la interposición de la queja que nos ocupa, por lo que deberá ser desechada de plano en su estudio, máxime que no nos encontramos ante los casos de excepción que la misma legislación invocada prevé para su análisis, en el numeral que se señala.

3.- En cuanto al hecho señalado con el numeral 2, se manifiesta que la graduación es un evento extraordinario que se hace cada año, en el cual se les pide de favor a los tutores de grupo graduando, el que asistan para apoyo

de sus alumnos, para lo cual "A" accedió sin ningún problema, en virtud de que uno de sus grupos, de los cuales ella era tutora, se graduaba, tanto así que se le pide que mande unas fotos, con el fin de que sus estudiantes tutorados salgan en un collage de fotos y ella las envió como se le pidió de favor. Nunca se me indicó que no podía, de haber sido así, se hubiera buscado de otra persona, cabe resaltar que en lo que fue su embarazo, se le dieron muchos permisos, los cuales siempre se le dijo que sí, en ejercicio de las facultades que el citado reglamento interior me concede, siendo este el caso de la quejosa, cuando así se requirió en la vía y forma acostumbrada para todos los empleados de la Universidad, siendo el suscrito flexible, tanto con ella como con el resto de los docentes, puesto que tuvo varias omisiones de registro de entradas, para los cuales se me pidió hiciera incidencias, así como los permisos para ir al doctor dentro del horario de trabajo, cuando la indicación es acudir de ser posible, fuera de la jornada, si no se trata de una emergencia, puesto que la Universidad tiene departamento de enfermería, ir a la guardería en atención de sus menores hijos, salir por regalos, por comida entre otros y se le brindó sin problema alguno, los cuales están registrados en conversaciones de WhatsApp, tal como se acreditará con las documentales que se agregan en el capítulo probatorio y se identifican como anexo 2.

Con independencia de lo anteriormente expuesto, respecto a la inverosimilitud de la supuesta violación de sus derechos humanos, se opone la prescripción en la queja en términos de lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, en virtud de que los falsos hechos en que sostiene su afirmación, dice haber sucedido hace más de un año previo a la interposición de la queja que nos ocupa (26 de junio de 2020), al ubicar los falsos hechos en el mes de noviembre de 2018, por lo que deberá ser desechada de plano en su estudio, máxime que no nos encontramos ante los casos de excepción que la misma legislación invocada prevé para su análisis en el numeral que se señala.

4.- El hecho contenido en el numeral 3 que se contesta, ni se niega ni se afirma por no ser hecho propio o que se me pretenda imputar, desconociendo las afirmaciones que señala la trabajadora que se desplegaron ante "D".

No obstante, se recoge en vía de confesión expresa de la quejosa, lo señalado en lo que refiere como respuesta a queja anónima en la página "6/49", la observación recurrente en las retroalimentaciones a la docente,

siempre fue el adecuar el trato a los alumnos, entre otras, derivado de que realiza comentarios fuera de lugar y no ad hoc a la visión de la Universidad, en la prestación del servicio a los usuarios-alumnos, siendo siempre el área de oportunidad de la docente o “aspectos que necesitan mejora”, tal como lo confiesa al manifestar que el comentario de que los alumnos “no saben sumar” es un “comentario necesario”, actitud que durante mi gestión y cargo como su superior, fui insistente con la quejosa en generar nuevas y mejores estrategias en el proceso de enseñanza-aprendizaje y que sobre todo, evidencia la inadecuada actitud dentro del aula, situación que los alumnos constantemente hicieron valer ante diversas instancias en la Universidad.

Tal como se acreditará con las documentales que se agregan en el capítulo probatorio y se identifican como anexos 3 y 4, consistentes en retroalimentación de evaluaciones que a guisa de ejemplo se advierte de las documentales de fechas 20 de abril de 2018 y 29 de abril de 2019, la que se encuentra redactada así como firmada del puño y letra de la quejosa, y en la que se contienen los acuerdos a que se concluyó con dicha retroalimentación, señalando la propia quejosa que debía “explicar desde el inicio que mi tono de voz es fuerte”, lo que evidencia en todo caso la admisión de los motivos de la supuesta entrevista con demás personal, a quien le imputa actuaciones en el hecho número 4, mismas que no revelan ninguna violación al derecho humano que invoca la quejosa, específicamente en la vertiente de violencia docente, evidenciando por el contrario, conductas que sí podrían constituir violatorias de derechos humanos de los alumnos, a través de expresiones intimidantes, confesadas expresamente por la quejosa, en virtud de la relación jerárquica en abuso del poder que ejerce de docencia, dañando la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de los alumnos en su carácter de víctimas, impidiendo el desarrollo de su ejercicio académico y atentando con ello contra la igualdad que debe prevalecer en favor de todos y cada uno de sus alumnos; retroalimentación que se ejerció en todo momento que la docente estuvo bajo la dirección el suscrito y en ejercicio de las facultades conferidas por el propio Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad, así como en mi carácter de autoridad jerárquica responsable de la supervisión de las actividades de mis docentes y que las mismas se realicen conforme a lo dispuesto por el mismo reglamento, así como por la normatividad aplicable y con estricto apego a derecho y en observancia de los derechos humanos de todos los intervinientes.

Con independencia de lo anteriormente expuesto respecto a la inverosimilitud de la supuesta violación de sus derechos humanos, se opone

la prescripción en la queja en términos de lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, en virtud de que los falsos hechos en que sostiene su afirmación, dice haber sucedido hace más de un año previo a la interposición de la queja que nos ocupa (26 de junio de 2020), al ubicar los falsos hechos en el mes de diciembre de 2018, por lo que deberá ser desechada de plano en su estudio, máxime que no nos encontramos ante los casos de excepción que la misma legislación invocada prevé para su análisis en el numeral que se señala.

5.- El hecho contenido en el numeral 4 que se contesta, no se niega ni se afirma por no ser hecho propio, desconociendo las afirmaciones que señala la trabajadora que se desplegaron ante y por “D”, así como en el Departamento de Calidad.

Asimismo, se precisa que la quejosa es omisa en proporcionar de manera clara el nombre o descripción de puesto o personas que dice haberle manifestado el supuesto seguimiento de las quejas ante dicho departamento, lo que me deja en estado de indefensión, ante la imposibilidad de oponerme a dichas aseveraciones y agregar que las expresiones que contiene en el correlativo, no exponen violación alguna a derecho humano alguno por parte del suscrito, por lo que en todo caso, solicito se desestimen, ya que se trata de meras especulaciones sin fundamento de la docente, al señalar que dichos llamados al Departamento Jurídico, fueron por iniciativa del suscrito, desconociendo la intención con la que pretende imputar a mi persona en función del puesto que desempeño al servicio de la Universidad, así como desconociendo a lo que se refiere con aclaración y evidencia de enero 2019 (la que dicho sea de paso, en todo caso, solicito corra la misma suerte de la disposición relativa a la prescripción de la queja, en términos de lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos vigente para el Estado de Chihuahua).

No omito manifestar que sí tuve conocimiento de las inquietudes de los alumnos a través de sus docentes tutoras, las maestras “F” y “Ñ”, entre otros, en el sentido de que la quejosa era grosera con esos grupos y las evaluaciones eran irregulares; ahora bien, puesto que parte de la evaluación docente consiste en las retroalimentaciones de los tutores de cada grupo, a los cuales les imparten clase varios maestros, así como también la que proporcionan los alumnos, debiendo evaluar a sus maestros a través del sistema de evaluación que para tal efecto y por reglamento lleva la Universidad, debiendo calificar los alumnos en una escala del 1 al 5,

habiendo obtenido una calificación aceptable, es que cuestioné el porqué de la contrariedad a dichas docentes citadas, respondiéndome que los alumnos tenían miedo a las represalias de la docente en la calificación final y por tal motivo, no exponían lo que pensaban de la clase de la quejosa; a tales aseveraciones, yo seguí trabajando lo correspondiente con la quejosa en la retroalimentación, situación que en cuanto al trato de los alumnos, ella admitió que era un área de oportunidad, puesto que así hablaba ella, pero no con la intención de ofender, según su dicho.

Tal como se acreditará con las documentales que se agregan en el capítulo probatorio y se identifican como anexos 3 y 4.

6.- Respecto de lo que señala la quejosa en el correlativo que se contesta, se considera necesario precisar que las evaluaciones se hacen cada cuatrimestre y se hacen al final de éste a todos los docentes, las que se quedan registradas en el Sistema Proyecta (sistema de tecnologías que alberga la mayoría de los procesos administrativos y docentes de la UTCH, entre ellos, las evaluaciones de maestros). Con relación al apartado de secuencias didácticas, los docentes cuentan con sus materias a impartir (del siguiente cuatrimestre) desde términos del cuatrimestre anterior, las cuales se les entregan por parte de Servicios Escolares y Secretaría Académica, se les dice qué materia deben desarrollar, por lo cual tienen 23 días aproximadamente para realizar la secuencia didáctica de las materias (desarrollo y preparación de la materia, tal como acertadamente lo señala la quejosa en el correlativo que se da respuesta).

La última semana del cuatrimestre en término y los 15 días del siguiente cuatrimestre, se trata de un periodo en el cual deben de hacer la totalidad de las materias asignadas a impartir, para lo que se toma solo una de ellas para ser evaluada como muestra, siendo esta notificación respecto de cuál de sus materias debía ser evaluada la expresión que refiere, a que: “se le asignó una semana después de iniciado el cuatrimestre”, (sic) puesto que es a través del mismo Sistema Proyecta, que ella ya tenía tiempo atrás, cuáles materias debería de realizar como secuencia didáctica.

Con independencia de lo anteriormente expuesto respecto a la inverosimilitud de la supuesta violación de sus derechos humanos, se opone la prescripción en la queja, en términos de lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, en virtud de que los falsos hechos en que sostiene su afirmación, dice haber sucedido hace más de un año previo a la interposición de la queja que nos ocupa (26 de junio de 2020), al ubicar los falsos hechos en el inicio

de cuatrimestre de mayo-agosto de 2019, ya que en base a la confesión expresa de la misma, dichos procesos internos se llevan a cabo al comenzar el cuatrimestre (mayo de 2019), por lo que deberá ser desechada de plano en su estudio, máxime que no nos encontramos ante los casos de excepción que la misma legislación invocada prevé para su análisis en el numeral que se señala.

Lo anterior independientemente de lo que se pretende actualizar como un trato discriminatorio, ya que dichas observaciones se realizan a todos los docentes cuando no se realizan las debidas acciones u obligaciones derivadas de la docencia, no sólo en tiempo, sino en la forma requerida.

Respecto al punto 5.2 que comenta en la página 13/49 sobre si “colabora para un ambiente agradable de trabajo”, la calificación se hace en base a 5 puntos para lo cual, a esa fecha, el ambiente de trabajo en la carrera de procesos industriales, los compañeros docentes con ella, estaban en condiciones no aptas, debido a encuentros de palabras por mencionar algunos:

- a) La maestra “R” llegó tarde a la clase con el grupo tutorado de “A” por comisiones laborales que yo mismo le solicité, a lo cual me dijo que entraría tarde a la clase, por lo tanto, yo fui al grupo y les pedí que no se salieran, avisando que la docente llegaría en cualquier momento, ya que al ser mi responsabilidad el orden dentro de mi carrera, eso me correspondía, haciendo caso omiso algunos de los estudiantes. Es así que regresa al salón la maestra “R” y tiempo después, al querer ingresar dichos alumnos, no les permitió la entrada; al término de la clase, la quejosa “A” fue al lugar de la maestra “R” y ahí le empezó a levantar la voz a la diversa docente reclamando por dicha situación, escuchando desde su cubículo el maestro “G”.*
- b) La segunda discusión que también se dio en ese cuatrimestre, fue cuando la quejosa en su minuta de inicio de clases, puso que si sorprendía a un alumno copiando lo reprobaría y lo mandaría a recurso de acreditación; uno de los grupos tutorados durante dicho cuatrimestre, era de la maestra “R”, acudiendo sus alumnos con dicha inquietud, a lo cual la tutora “R” les comentó que lo iba a checar con la quejosa y al comentar la situación, se le comentó a la quejosa que no debía de hacer eso, debido a que en el reglamento dice que si se sorprende a un estudiante copiando en una prueba, solo se debe de invalidar la misma, para esto, no estando conformes*

ambas docentes, se revisó con Secretaría Académica sobre el reglamento, para el cual se da el fallo, teniendo la razón la docente "R".

- c) *El maestro "G" también tuvo un problema con "A" cuando en una clase en laboratorios, se encontraba ayudando a dos alumnos tutorados de la quejosa en la materia de integradora, en la cual menciona que se portó muy grosera con él frente a los estudiantes, porque habían llegado tarde a su clase, siendo los estudiantes quienes solicitaron el apoyo del docente, asimismo, la discusión siguió en el área de cubículos de tutores, estando presentes "K", "H" y "M", quienes mencionan que la quejosa le estaba gritando al maestro "G", quien se levantó del cubículo y mejor se retiró, no sin antes pedirles que se tranquilizara y que no le gritara y le dijo que solo estaba ayudando a sus chicos en su proyecto integrador.*
- d) *La docente "M" realizó la queja ante la dirección sobre la quejosa, derivado de que desde su cubículo esta última le empezó a gritar por unos alumnos reprobados y utilizando el término despectivo y discriminando a los estudiantes, diciéndoles "zonzos", situación que llegó a ser de insultos; en una ocasión en el cubículo de la misma, estando presentes el docente "K" y unos alumnos, por mencionar algunos, "II", "JJ" y "KK", para lo cual menciona que fue tal el coraje de "A", que le pegó fuertemente al escritorio, y en palabras de la maestra "M", era la intención de "A" llegar al grado de los golpes, provocando en ella un cuadro de estrés y pena con los estudiantes presentes, comenta que anímicamente estuvo muy afectada, no solo en lo laboral, sino en lo personal.*

En ese lapso, la relación se tornó difícil, volviendo el clima laboral insostenible entre ellas y un ambiente tenso en general con los maestros que escucharon la pelea. En este punto se comenzó a estudiar y trabajar en una estrategia de convivencia para implementar y relajar el ambiente laboral por parte del suscrito, en apoyo de Recursos Humanos, platicando con todos los involucrados, e inclusive se tomaron cursos de apoyo en casos de estrés en el trabajo y ahora con la entrada en vigor de la NOM-035, la Subdirección de Recursos Humanos, nos ha estado preparando para mejorar las estrategias en el manejo de este tipo de situaciones.

Cabe aclarar que dentro de la plantilla laboral, la carrera de procesos industriales, cuenta aproximadamente con ___ (sic) mujeres, en su mayoría madres trabajadoras, quienes constantemente necesitan variedad de todo tipo de apoyo, como la atención médica de sus hijos, tiempo para atender situaciones de emergencia o escolares, para lo cual, se insiste que se ha

venido construyendo un equipo de apoyo, con las facultades que el Reglamento Interior de Trabajo me permite, a fin de permitir la flexibilización de su jornada, lo cual se puede acreditar únicamente con el expediente de la quejosa, de donde se desprende la concesión de permisos e incidencias autorizadas por diversos motivos, entre los que destacan los antes señalados; motivo por el cual se desconoce por qué la quejosa atribuye las supuestas conductas violatorias de derechos humanos por cuestión de género o discriminatorias por tal motivo, cuando no tiene fundamento alguno ni motivación expuesta, que permita concluir que le asista tal razón, por el contrario, es que se anexan como material probatorio el anexo 2, a fin de tener por demostrado que en diversas ocasiones, específicamente a la quejosa, se le tuvieron diversos beneficios por esa misma condición. Por lo tanto, se solicita a esa Comisión Estatal de los Derechos Humanos, tenga a bien desechar la queja planeada por la actora, en atención a lo dispuesto por el artículo 6, fracción II, inciso b, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, por ser notoriamente improcedente violación alguna a derecho humano u omisión en seguimiento de situación alguna de este tipo, siendo que resulta evidente que sus aseveraciones respecto a actos discriminatorios en su perjuicio, resultan de meras exposiciones sin fundamento ni evidencia, además que no se sostienen en medio de prueba alguno, pues en todo momento se ha reflejado por el suscrito la observancia del derecho humano de igualdad y no discriminación, constitucionalmente tutelado. Quedando además desvirtuadas sus expresiones en cuanto a la omisión de retroalimentaciones, cuestiones que se hacen en cada cuatrimestre y que a guisa de ejemplo se han exhibido como anexos en el presente capítulo.

Respecto a lo señalado en el numeral 5.3, se exhibe como anexo la minuta realizada en fecha 29 de abril de 2019, misma que dado que se realizó a finales del cuatrimestre, o bien, ya concluido, tendría efectos para el inmediato anterior, de la cual se exhibe en original y copia y de la que se refiere en anexo 4. Documento del que se aprecia la comparecencia, intervención y firma de la misma, desvirtuando así lo aseverado por la docente quien además admite en la misma que debe buscar otros métodos de enseñanza dada la apreciación de los alumnos de manera generalizada en su mal trato hacia ellos.

6.- En relación con el hecho número 6, es cierto que existe una minuta que se extravió físicamente; sin embargo, es cierto que existieron omisiones por parte de la diversa docente que señala, por lo que se procedió a la amonestación verbal con la docente, al haber aceptado que faltaban

instrumentos de evaluación en la materia de resistencia de los materiales en el grupo "MM", situación que se regularizó por parte de dicha docente. Situación que se verifica en todos los casos en que los maestros tutores advierten alguna irregularidad.

Es cierto además que, ante la supuesta problemática general, se le solicitó a la quejosa que los estudiantes se lo pusieran por escrito para darle el seguimiento, ya que como lo hice anteriormente, es para no caer en malentendidos, a lo que me dice que no lo harán. Sin embargo, al realizar una investigación con la diversa docente, "H" me comentó otra versión, por lo que a ambas docentes se les llamó la atención, indicándoles que encontrarán soporte o queja formal por escrito con apoyo de sus alumnos, a fin de darle seguimiento ante las autoridades superiores universitarias, situación que no se verificó por ninguna de las dos.

Por otro lado, se desconoce el contenido de la diversa minuta que señala, desconociendo su contenido o contexto, por lo que me reservo a dar contestación a hechos inexactos expuestos por la quejosa, los cuales, en todo caso, se niegan en todos aspectos.

Asimismo, en este momento hago mía la prueba señalada como "Evidencia 6.2", ya que de dicha conversación, se desprende la facilidad y flexibilidad de permisos a la quejosa trabajadora, inclusive para ausentarse temporalmente del domicilio de la fuente de trabajo para asuntos personales, facultad que se encuentra contenida en el Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad Tecnológica de Chihuahua y conferida a los directores, en este caso, al ser superior jerárquico de la quejosa, lo que en todo momento (y sin perjuicio alguno de sus actividades o de la misma docencia), se le concedió a la quejosa, desvirtuando con ello cualquiera de sus aseveraciones de violación a derecho humano alguno, en su vertiente de violencia laboral o cualquier otra, ya que siempre se ha trabajado en un ambiente de coordinación y cordialidad entre el suscrito y los docentes adscritos a mi dirección, en este caso específicamente de la quejosa.

7.- El correlativo que se contesta resulta falso, en virtud de que no existe trato ni diferenciado ni preferencial para ninguno de los docentes, negando de manera lisa y llana tal situación. Dicha defensa se puede corroborar con los resultados de las evaluaciones a los docentes de nombre "G" y "H", que señala la actora, mismas que se encuentran visibles en el citado "Sistema Proyecta", en cuanto a que dichas omisiones se les ve reflejado en su ponderación. Lo cual se acreditará en su momento procesal oportuno a

través de los medios de prueba que se ofrecen. Desvirtuando con ello cualquier favoritismo que falsamente indica la quejosa.

8.- La solicitud de instrumentos de evaluación como lo mencioné, es un seguimiento que hacen todas y todos los tutores de grupo cada cuatrimestre, situación que se resuelve entre docentes y tutores de grupo, para el cual la maestra “P” le mandó un correo a “A”, solicitando los instrumentos declarados en la minuta de inicio, mismos que no correspondían con los enviados por ella, para lo cual hace mención en el correo, que es para no causar confusión, y le anexa copia de la minuta de inicio, esto con el fin de evitar distintos criterios para evaluar a los jóvenes. Lo que se evidencia del propio documento digital que señala la actora, que efectivamente fue hecho llegar al suscrito en copia, siendo que tal procedimiento es habitual y parte del sistema tutorial que se lleva para tal efecto en la Universidad Tecnológica de Chihuahua, siendo los docentes tutores de cada grupo, los que requieren y logran recabar dicha información y documentación entre sí, siendo esto parte de sus labores, las que efectivamente se han realizado durante la vida laboral de la quejosa, al servicio de la Universidad.

Sin embargo, estos hechos aun cuando no se me imputan directamente, se da contestación a los mismos, dada la posición de jerarquía que ostento para con la quejosa, siendo que la vulneración de los derechos que supuestamente invoca fueron violentados en su perjuicio, entraña no sólo actos positivos, sino negativos, esto es, omisiones con las cuales se genere o propicie la vulneración de la esfera jurídica vital de los docentes a mi cargo, contexto del que se tiene conocimiento, a través del medio digital que se expuso y del que se ha actuado positivamente, al continuar con la supervisión de la observación que hicieron del conocimiento ambas docentes en la misma vía y de las que en días posteriores dieron cumplimiento a lo requerido, sin que ello se viera reflejado de manera negativa en las evaluaciones del “Sistema Proyecta” para los docentes intervinientes (incluyendo a la quejosa), al haber cumplimentado en forma con lo requerido.

Con lo anterior, se considera que sus aseveraciones en el sentido de existir “calumnias” y mentiras en su contra, no existen, como se desprende de la simple lectura de la evidencia 8.1 que señala la quejosa, ya que se trata del seguimiento a que están obligados los tutores en ejercicio de las funciones que para tal efecto prevé tanto el Reglamento Interior de Trabajo de la UTCH como el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la misma institución.

Por último, respecto a la diversa aseveración en cuanto a la falta de veracidad en la documentación oficial por parte de los demás docentes y que ello se traduce en una causal de rescisión de contrato laboral, según su interpretación del inciso B de un contrato individual de trabajo, de los que comúnmente utiliza la Unidad Administrativa de la Universidad, en sus contrataciones a través de la Subdirección de Recursos Humanos, (asumiendo que el extracto que propone sea el que generalmente se estila), se procede a realizar diversas consideraciones:

- a) Dichas resoluciones escapan de las facultades con que cuento a fin de representar a la Universidad, dando por terminado algún vínculo de trabajo, siendo facultad exclusiva de los representantes legales de la institución y el rector de la UTCH.*
- b) La quejosa se encuentra realizando una interpretación errónea de la cláusula decimotercera contractual que invoca, ya que ésta se refiere a lo expuesto por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, que dispone:*

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador”.*

Esto es, que se refiere a que al momento de la contratación, el profesor se encuentra obligado a proporcionar información personal y académica veraz, de lo contrario, se actualizará dicha causal de rescisión en su contra y sin responsabilidad para la institución; no así en el contexto que pretende ubicar la quejosa y así imputar al suscrito una conducta violatoria al derecho humano de igualdad y no discriminación, previsto por el artículo 12 constitucional, mismo que en todo momento se ha visto protegido con la actuación positiva de las autoridades universitarias, incluyéndome.

9.- Se niega categóricamente lo expresado en el primer párrafo del correlativo que se contesta, ya que en ningún momento ha existido un supuesto hostigamiento laboral y menos en perjuicio de los derechos que guardaba en su estado de gravidez, falso es también que se le causara algún

daño físico (tan es así que no se aprecia de su narrativa, un daño que se le hubiera pretendido causar en ese aspecto o como consecuencia de algún acto positivo por el suscrito).

Con relación a los hechos que refiere, es cierto y se admite la situación que refiere de los grupos de la clase “Control estadístico del proceso” o CEDP en cuanto a su problemática, misma de la cual se realizaron diversas gestiones a fin de lograr la implementación de diversas estrategias, dada la problemática personal de los alumnos que hicieron saber a su tutora, la docente “M”, por lo que se acordó tanto con los estudiantes (a solicitud de los mismos) como con las docentes los términos de las estrategias a implementar a fin de lograr el proceso de enseñanza y aprendizaje pretendido.

En la llamada que tuvieron “M” y “A”, desconozco los detalles, así como su comunicación, al tratarse de hechos propios que no se me imputan, ni los niego ni los afirmo, debido a que no intervengo en los mismos. Aun así, hago mía la confesión expresa de la quejosa, al aportar la imagen digital de la conversación digital entre ambas, en donde la propia quejosa señaló: “al menos creo “B” medió bien las cosas” (sic), evidenciando con ello que mi función es precisamente lograr la coordinación entre los docentes y mediar situaciones que se presenten en el día a día entre ellos, con los grupos de alumnos, entre otras, situación que resultó satisfactoria para la quejosa y que fuera propuesta por el suscrito, desconociendo el motivo de descontextualizar dichas medidas en su falso perjuicio, ya que en ningún momento ello determina descalificación alguna o demeritarían en algún sentido sus labores, negando en todo momento alguna acción en contra de la docente quejosa, o de ningún otro de los trabajadores que se encuentran bajo mi dirección.

De los detalles que habla sobre que los maestros hablaban entre ellos desconozco si lo hacían o no, por lo que al no tratarse de hechos propios que se me imputen o que yo tuve conocimiento, ni los niego ni los afirmo. Lo que sí puedo decir, es que los permisos sobre salidas personales o de cualquier índole, se hacen a mi persona, siendo un mayor número de permisos para salidas por parte de la quejosa “A”, los cuales están registrados en conversación de Whatsapp y no se le negaron. Se anexa conversación íntegra para dichos efectos, referida como anexo 2, de la que se desprende la apertura del diálogo en todo momento en cualquier vía y momento, así como con cualquier otro de los docentes que se encuentran a mi cargo, supervisión y dirección.

Es cierto que en fecha 06 de diciembre de 2019, se llevó a cabo la reunión que indica la quejosa con la encargada de la Subdirección de Secretaría Académica de la UTCH, llegando a diversos acuerdos de seguimiento y evaluación de las estrategias del proceso de enseñanza-aprendizaje con las docentes “M” y “A”, acuerdos que fueron satisfactorios para todos los intervinientes y de los cuales se omitió levantar constancia de minuta; sin embargo, su seguimiento se advierte y consta con la evidencia que señala la parte quejosa como “Evidencia 9.5”.

Asimismo, se niega que exista violación alguna al Reglamento Interior de la UTCH, mucho menos en perjuicio de la quejosa. Se señala lo anterior por las siguientes consideraciones:

1. El artículo 52 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, señala que “nadie será sometido a torturas ni a penas o a tratos crueles inhumanos o degradantes”. En el contexto que invoca la docente accionante, así como de las evaluaciones realizadas por alumnos, tutores y las retroalimentaciones realizadas con la quejosa, mismas que se anexan como material probatorio a fin de acreditar lo anterior como anexo 3 y 4, se advierte que se infringe frecuentemente por la quejosa dicha prohibición. Pero más aún, este tipo de prácticas afecta también el derecho humano a la educación que toda persona tiene, porque genera desmotivación académica, ausentismo y deserción escolar, lo que se traduce en violencia escolar docente-alumno.

La agresividad y la violencia adquieren cada día una mayor relevancia, a tal grado de convertirse en un problema social. Se vive en una sociedad con altas dosis de violencia y la escuela no es un sitio aislado; si hay violencia en la sociedad, en la familia, en la calle y en los medios de comunicación, lo extraño sería que no se manifestara también en las instituciones educativas, como a la que pertenecemos tanto la quejosa como el suscrito. Las conductas desplegadas por la actora constituyen actos violentos agresivos en contra de los alumnos, situación que en repetidas ocasiones se ha trabajado con la quejosa y que en ningún momento se han considerado mayores consecuencias, dado que la misma tiene un desempeño óptimo académico, con estas observaciones, de las cuales se ha acompañado en su seguimiento a través de las retroalimentaciones (que obran como anexos probatorios).

Asimismo, debo apuntar que en la interpretación pro persona a que se encuentra obligada toda autoridad por principio constitucional consagrado en el artículo 12 (siendo que para efectos de la tutela efectiva de los derechos humanos, las autoridades de las Universidades nos encontramos como sujetos obligados en razón de la delegación del servicio público educativo a que se encuentra conminado el Estado a prestar), a la observancia, promoción, respeto, protección y garantía del derecho humano al trato igualitario y no discriminatorio, lleva consigo la obligación del suscrito en el ámbito de mis competencias, a prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Es por ello que el Reglamento Interior de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, confiere las facultades de revisión, supervisión y dirección como propias del puesto de director, por lo que se han llevado a cabo no solo las retroalimentaciones con la docente, sino diversas estrategias para generar un ambiente laboral sano y libre de violencia (tal como lo indicó la quejosa en la evidencia contenida en el documento digital plasmado en la hoja 21/49 de la queja propuesta por la quejosa, al admitir que mi intervención en todo momento fue de mediación entre las partes en el suceso del que se duele y contrario a las actitudes que pretende imputárseme); asimismo, dentro de las estrategias, a fin de motivar y promocionar el derecho humano a la educación de los alumnos, el cual se veía evidentemente mermado con la situación señalada por la quejosa, es que se llegaron a los acuerdos de aplicar un nuevo examen con la anuencia y revisión de la quejosa, así como de las autoridades superiores de la Secretaría Académica de la UTCH, a fin de encontrar soluciones a problemas de un número significativo de alumnos que se encontraban en dicha situación.

Respecto a la llamada que tuvo con "C", la rectora de la UTCH, desconozco si existió y sobre la reunión de las 06:00 p.m., desconozco si sabía o no que yo estaría, sin embargo, se estima que si existe alguna problemática con algún docente de determinada carrera, se llame al director de carrera a fin de resolver dicha situación en el acto, situación que no genera vulneración alguna de derecho humano, sino por el contrario permite garantizar a ambas partes nuestro derecho de audiencia en todo proceso interno.

Se niega categóricamente que, en uso de las facultades conferidas al suscrito, por razón del puesto que ejerzo en favor de la UTCH, se genere algún tipo de hostilidad entre los profesores. Sin embargo, sí tengo conocimiento por diversas quejas presentadas, tanto por docentes como por alumnos directamente en mi oficina, en el pasillo o a través de las oficinas administrativas de Recursos Humanos, Abogado General y Rectoría, que ha

existido un ambiente entre ellos de falta de comunicación efectiva, sin embargo, quiero hacer constar que en ningún momento se ha propiciado por mi parte la realización de dichas conductas, positivas o negativas — omisión—; tan es así que, a guisa de ejemplo, en el mes de diciembre de 2019, se invitó a todos los docentes a las actividades decembrinas de intercambio y posada, a la cual sin ningún problema se invitó y acudió la quejosa, actividades sociales generadas por el suscrito, a fin de aligerar las relaciones interpersonales entre mis docentes, para después implementar diversas estrategias de cursos y capacitaciones en materia de recursos humanos, comunicación efectiva y acoso y hostigamiento laboral, las cuales fueron solicitadas verbalmente a la oficina de Recursos Humanos a finales del mes de noviembre de 2019, mismas que se tenían programadas para el mes de marzo y que fueron suspendidas con motivo de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, misma que prevalece y que actualmente se ha gestionado ante el Instituto Chihuahuense de la Mujer, a fin de que se pueda llevar a cabo a través de las plataformas de Zoom o cualquier otra afín. Sin embargo, cabe hacer mención que se notificó al suscrito el cambio de adscripción de la quejosa en el mes de diciembre de 2019, sin intervención o solicitud del suscrito; continuando con la necesidad de mi carrera, por lo que se continuará con dichas gestiones.

Por lo que se refiere a la minuta realizada en fecha 10 de diciembre de 2019, desconozco si exista tal; sin embargo, los acuerdos que se tomaron fue la aplicación de los exámenes a los alumnos, a lo cual todos estuvimos de acuerdo en las condiciones, tal como expresé en líneas anteriores.

Respecto de lo que señala en el último párrafo de la página que la queja, refiere 29/49 (sic), desconozco tales hechos, por no ser propios ni tener intervención en los mismos, por lo que ni los niego ni los afirmo; no obstante; de la evidencia que marca como 9.7, no se advierte fecha cierta de la comunicación digital, lo que me deja en estado de indefensión, al no poder oponerme adecuadamente respecto a la misma, a pesar de ello, considero que la redacción de dicho correo electrónico de la quejosa, violenta lo ya aseverado en la contestación del presente numeral, pues la docente únicamente debe velar por el adecuado ejercicio de sus funciones, misma que ha sido objeto de todo el cuerpo de la presente contestación y que, si se buscó una alternativa de promoción y motivación académica a los alumnos en una situación especial, lo fue porque así se consideró por diversas autoridades académicas, incluyéndola a ella como titular de la materia, en observancia de su derecho humano a la educación, por lo que su comentario e investigación incide nuevamente en la vulneración del mismo, trastocando

diversas materias que no son impartidas por la docente quejosa a dichos alumnos, cuando ya se había llegado a diversos acuerdos académicos con la Secretaría Académica de la UTCH, a través de la encargada de Subdirección “N”.

10.- En contestación al hecho correlativo que se contesta, y respecto al ambiente laboral que comenta, el ambiente en la carrera es de manera normal, con las incidencias que eventualmente pueden suscitarse en virtud de las relaciones interpersonales entre docentes, alumnos y directivos, sin que en ningún momento se vea reflejado en vulneración alguna de derecho humano que invoca, trascendiendo a un ambiente de hostilidad ni vertical ni horizontal entre los intervinientes. Con lo que se menciona que estaban docentes haciendo fila, todos los días recibo alumnos, padres de familia, docentes en mi oficina para el tratamiento de diversos temas académicos y docentes, al punto que le pido la minuta de los alumnos, efectivamente es cierto, porque si el estudiante así lo dijo, debe de estar plasmado por él, además de que tiene un tratamiento especial ante Recursos Humanos, Secretaría Académica o hasta el Departamento Jurídico, dependiendo de la naturaleza de la conducta desplegada o de la trascendencia de la misma, ello, para no entrar en malos entendidos, ya que estaba escrito por computadora por “A”, ya que si bien se trata de la tutora, la afectación es personal y debe acudir el mismo afectado a interponer la queja ante la autoridad correspondiente antes señalada, siendo función de tutoría asesorar y acompañar en dado caso únicamente. Insistiendo en que el tratamiento hacia mis docentes, lo es igualitario y equitativo, siempre flexible a sus necesidades, siendo que inclusive ese día, recuerdo que le comenté a la docente de nombre “H”, que entregara sus instrumentos de evaluación que le había solicitado a “A”.

11.- En cuanto al hecho 11, se señala que efectivamente, durante la entrega de materias que se llevó a cabo el 11 de diciembre de 2019, se les mencionó verbalmente a cada uno de los docentes, que al día siguiente de la posada, el día 12 de diciembre, podrían entrar a las 09:00 a.m., siendo notorio que la totalidad del grupo llegó a esa hora, cabe mencionar que la indicación de la llegada tarde era opcional, por lo cual no fue raro ver que varios docentes, no únicamente ella, estuvieron desde las 7:00 a.m., situación que se recoge como confesión expresa de la misma quejosa, señalando que: “había tres profesores”, esto es entonces, que no se trató de una medida discriminatoria y exclusiva para la quejosa. Con lo anterior, se desvirtúan claramente las inexactas, falsas y descalificativas aseveraciones de la quejosa, en el escrito que se da contestación a través del presente escrito. Agregando que con el

anexo 10, consistente en la impresión digital de la fotografía que se tomó en el convivio interno oficial de posada de los docentes de la carrera, sobre la situación con la maestra “Ñ”, así como la intervención sindical, desconozco lo hechos que invoca la quejosa, virtud a lo anterior, al no ser propios ni tener intervención, ni los niego ni los afirmo, sin embargo, solicito de esa autoridad, en un ejercicio serio de tutela de derechos humanos, tanto de la quejosa como del suscrito, desestime este tipo de expresiones intrascendentes que, dicho sea de paso, obstaculizan la verdadera impartición de justicia en la materia.

12.- En relación con el hecho 12, no tengo antecedentes de la situación, ya que no estuve presente ni se me imputa hecho positivo o negativo alguno, así como tampoco vulneración alguna de sus derechos humanos. Siendo lo único que deseo manifestar, insistir en que no existe grupo de favoritismo alguno, pues a todos los docentes que presentan algún incumplimiento en sus obligaciones o despliegan alguna conducta indebida, son sancionados verbalmente o con registro en el expediente laboral o a través de minutas de retroalimentación, en un ejercicio formativo del personal que tengo a cargo, tal es el caso de los docentes que señala, de los cuales, a fin de evidenciar el trato igualitario entre ellos, me permito ofrecer como medio probatorio el anexo 11, que consiste en las evaluaciones que fueron realizadas sobre los mismos tutores en el último cuatrimestre que la quejosa estuvo asignada a la carrera de procesos industriales bajo mi dirección, evidenciando la evaluación imparcial del suscrito hacia todos los profesores.

13.- El día 17 de diciembre de 2019, “A” aproximadamente a las 08:30 horas, me solicita permiso para ausentarse una hora, para lo cual se le otorga como todos los que se le han dado y se le pide que, llegando, se incorpore a un curso con sus compañeros. A las 10:30 horas, recibo la llamada de “N”, de la Secretaría Académica, señalándome que se darán los resultados en ese lugar, por lo cual envío el mensaje al grupo de “Procesos Matutino”, haciendo constar que a las 10:45 a.m. (dos horas y 45 minutos después de permiso) no había llegado la docente a su área de trabajo, sin aviso previo al suscrito, por lo que aun cuando es un periodo de no asistencia de estudiantes de manera regular, los trabajadores deben cumplimentar con su jornada, sin que la actora hubiese justificado de manera alguna su inasistencia, por lo que dicha reunión se lleva a cabo con la mayoría de la academia.

Donde hace mención que le volteé la cara y tuve una actitud déspota, se niega categóricamente, señalando que se trata de meras especulaciones de la quejosa, puesto que no existieron; y en relación con las fotografías que

toman los compañeros, siempre se hacen en cada curso y se envían con las compañeras secretarias para el reporte de actividades de la carrera y dejo claro que no es la primera vez que se realiza dicho acto para mostrar evidencias de los cursos que llevan los docentes, situación que se desconoce la trascendencia o violación alguna de derechos humanos que invoca la quejosa instrumentados en el presente procedimiento.

Asimismo, me permito agregar que en la UTCH se cuenta con un grupo de psicólogos que se encuentran precisamente para prestar el servicio, en caso de necesitar alguno de los empleados o estudiantes apoyo en ese sentido, los cuales no cuentan con adscripción alguna a mi carrera, sino que trabajan de manera general, lo que se señala, a fin de acreditar que la Universidad cuenta y provee de esta herramienta de apoyo en situación de vulnerabilidad, sin que a la fecha yo tenga registro de algún reporte de dicha área y de la cual la trabajadora quejosa tiene conocimiento, dada la antigüedad al servicio de la Universidad y de conocer el reglamento a cabalidad, por lo que en todo caso, pudo haber acudido a solicitar el apoyo en dicha área, en recursos humanos o afín, con el objeto de procurar su asistencia en tal aspecto, cumpliendo con ello la UTCH con su obligación de proveer y garantizar el derecho a la dignidad humana en el ámbito laboral, además, tengo conocimiento de que se cuenta en la Universidad con una Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual, según el Protocolo de Acción determinado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal (anexo probatorio 8 BIS), por lo que en la fuente de trabajo de la que dependemos tanto la quejosa como el suscrito, se cuenta con instrumentos necesarios para instaurar procedimiento o quejas a fin de que la Universidad proteja los derechos de todos los empleados de la Universidad, sin que la trabajadora hubiese acudido en tales fechas, a fin de entablar queja o solicitud de atención psicológica alguna, a fin de activar el protocolo correspondiente y atender sus solicitudes.

14.- En relación con lo expuesto en el hecho 14, ni se niega ni se afirma, en virtud de que no estuve presente, además de tratarse de hechos propios que no le son atribuidos a mi persona; sin embargo, de las comunicaciones a través de los correos oficiales, tanto de la quejosa como de la rectora, no se desprende evidencia alguna de vulneración o violación a derecho humano alguno en perjuicio de la trabajadora docente, solicitando que cualquier expresión derivada de los mismos hechos sea desestimada por la autoridad concedora del presente asunto.

15.- *En relación con lo expuesto en el hecho 15, ni se niega ni se afirma, en virtud de que no estuve presente, además de tratarse de hechos propios que no le son atribuidos a mi persona; sin embargo, de las comunicaciones a través de los correos oficiales tanto de la quejosa como de la rectora, no se desprende evidencia alguna de vulneración o violación a derecho humano alguno en perjuicio de la trabajadora docente, solicitando que cualquier expresión derivada de los mismos hechos sea desestimada por la autoridad conocedora del presente asunto.*

16.- *En relación con lo expuesto en el hecho 16, ni se niega ni se afirma, en virtud de que los hechos contenidos en el numeral correlativo que se contesta, no le son atribuidos a mi persona, así como que no se desprende evidencia alguna de vulneración a derecho humano alguno en perjuicio de la trabajadora docente, solicitando que cualquier expresión derivada de los mismos hechos sea desestimada por la autoridad conocedora del presente asunto.*

17.- *En cuanto a lo señalado por la quejosa en el numeral 17, debe señalarse que la maestra “R”, en su carácter de revisora de secuencias didácticas en el cuatrimestre de septiembre a diciembre de 2019, me reportó que la quejosa docente no concluyó con la secuencia didáctica de la materia de control estadístico del proceso, asignatura que ya ha impartido durante varios cuatrimestres, que se concluyó con la elaboración de la secuencia de organización industrial y con base a nuestro de sistema de gestión de calidad.*

La evaluación académica consta de dos apartados; I) que es la elaboración de la secuencia didáctica de las materias que no existan; y el apartado II) que es la evaluación o apego al cumplimiento de la secuencia, atendiendo su resultado (mismos que comprenden una escala del 1 al 5), en razón a que la evaluación no solo es el integrable de la secuencia didáctica, sino también el avance programático y el apego al cumplimiento de la misma, que es el apartado II de la revisión, de la cual me fue reportada su omisión, por lo que se obtuvo el resultado que señaló la actora en la evidencia que obra a fojas 46/49 del escrito que se contesta; insistiendo en que la supervisión que se realiza por el suscrito, conlleva la revisión y calificación de dichos tópicos, con resultados como efecto consecuencia y que se plasman en el citado “Sistema Proyecta”, esto, sobre todos y cada uno de los docentes que tengo a mi cargo.

18.- En relación con lo expuesto en el hecho 18, ni se niega ni se afirma en virtud de que los hechos contenidos en el numeral correlativo que se contesta, no le son atribuidos a mi persona, así como que no se desprende evidencia alguna de vulneración a derecho humano alguno en perjuicio de la trabajadora docente, solicitando que cualquier expresión derivada de los mismos hechos, sea desestimada por la autoridad concedora del presente asunto.

19.- En relación con lo expuesto en el hecho 19, ni se niega ni se afirma, en virtud de que los hechos contenidos en el numeral correlativo que se contesta, no le son atribuidos a mi persona, así como que no se desprende evidencia alguna de vulneración a derecho humano alguno en perjuicio de la trabajadora docente, solicitando que cualquier expresión derivada de los mismos hechos sea desestimada por la autoridad concedora del presente asunto.

20.- En relación con lo expuesto en el hecho 16, ni se niega ni se afirma en virtud de que los hechos contenidos en el numeral correlativo que se contesta, no le son atribuidos a mi persona, así como que no se desprende evidencia alguna de vulneración a derecho humano alguno en perjuicio de la trabajadora docente, solicitando que cualquier expresión derivada de los mismos hechos, sea desestimada por la autoridad concedora del presente asunto.

Respecto a lo manifestado por la quejosa a modo de cierre en las fojas 47/49, 48/49 y 49/49, insisto en que en ningún momento se han desplegado las conductas que refiere la docente, con el fin de causarle un daño de ninguna naturaleza e índole, ni a ella ni al menor hijo; no existe evidencia alguna, ni de las ya ofrecidas ni existentes, que permitan aseverar que existió un daño en su salud física o emocional que hubiese sido causado por el suscrito, directa o indirectamente, por acción o por omisión.

Es falso y se niega en todos sus aspectos, que exista un trato diferenciado (grupo de docentes con supuesto y falso favoritismo) en su perjuicio, por el contrario, en razón de su circunstancia personal como mujer y por su estado de gravidez, en todo momento se le permitió el acceso a los sistemas de salud, salidas de la fuente de trabajo para atender su salud y la del menor, por lo que si existieran las conductas o actitudes que señala, no se le hubiese permitido ausentarse de la fuente de trabajo y no solo con motivo de atender su embarazo, sino para diversos fines (como se expone de la documentación digital, que se ofrece como anexo 2, relativo a la conversación a través de

Whatsapp que se adjunta y a la que se hace relación en el capítulo probatorio).

Se concluye además que resultan infundadas las expresiones que indica cuando asevera que le da “temor de que siga la misma situación que se tornaba en diciembre de violencia y acoso laboral”, cuando es la misma quejosa quien indica que en su nueva adscripción, se encuentra laborando en mejores condiciones y sin conceder ni negar que se dé un reingreso a la carrera, las mismas son inexistentes, por lo que dicho temor resulta infundado e inexistente, solicitando nuevamente a esa honorable Comisión, se sirva desechar la queja propuesta por la docente “A”.

La verdad de los hechos

En ejercicio de mi derecho de garantía de audiencia, tutelado constitucionalmente, me permito referir diversas circunstancias además de las ya expresadas en la contestación a cada uno de los hechos respectivamente y respecto de diversos hechos que no fueron expuestos por la quejosa:

I.- En fechas 28 de junio de 2019 y 12 de agosto de 2019, recibí en las oficinas de la dirección de la carrera de procesos industriales, tres quejas, como consecuencia del seguimiento que realizan los docentes tutores a sus grupos tutorados, entre ellos de los grupos “NN” y “LL”, documento que consiste en minutas de seguimiento que fueron elaboradas por los tutores y con la asistencia de los alumnos, quienes plasmaron su nombre y firma al anverso de cada uno de los documentos, aún frente a la posición de jerarquía que guardaban frente a la docente quejosa, de los cuales se advierten las áreas de oportunidad de “A”, documentos que cuentan con el visto bueno del suscrito, reconociendo desde este momento la firma que calza al reverso de cada una de las documentales, el cual se traduce meramente en la recepción del documento, ya que no tuve intervención en la confección de ninguna de dichas documentales, quejas que concluyeron en amonestaciones de manera verbal con la quejosa, a fin de que, nuevamente, se condujera con los alumnos en otro tono de respeto y que se cotejó con las evaluaciones y seguimiento de docentes, corroborando que la maestra sí se encontraba cumpliendo con el reglamento en relación al proceso de entrega de criterios de evaluación, secuencias didácticas (en su mayoría), entre otros criterios de evaluación, motivo por el que no condujo a sanción alguna con registro en su expediente, pues a criterio del suscrito, no tenían sustento suficiente, más que para lo evidentemente apuntado de tipo conductual, invitando el

suscrito a la maestra a que explicara claramente las reglas de disciplina y evaluación para con todos sus grupos, con lo cual se evidencia que no existe un trato preferencial a las docentes signantes, dentro de las cuales se encuentran “F” y “H”, en perjuicio de la quejosa, pues el tratamiento fue totalmente imparcial y objetivo.

II.- En el mes de agosto de 2019, se hizo de mi conocimiento a través de la Unidad de Calidad y por parte de la ingeniera “S”, un sinnúmero de quejas formales e informales a través del buzón de la Universidad, respecto del desempeño de la quejosa; sin embargo, no se atendió con la seriedad que merecía, debido a que las mismas no contenían firma de los alumnos, desconociéndose su origen, a excepción de una de ellas realizadas en la vía formal con el formato oficial con nombre y firma, de puño y letra de uno de los alumnos, situación que, si bien por error o ignorancia, no se dio seguimiento, no se afectó de manera alguna a la docente, esto, siguiendo el mismo criterio que se sigue por la ley de la materia en su artículo 27, al no admitirse quejas anónimas, dada la trascendencia que las consecuencias derivadas de un procedimiento administrativo al interior de la Universidad que pudiese verse reflejado en los docentes; reforzando con ello una vez más, el hecho de que no existe una intención del suscrito en afectar en sentido alguno ni a la quejosa, ni a ningún otro profesor adscrito a la carrera que dirijo.

En los días subsecuentes, me informa la rectora de la Universidad, que se llevaría a cabo una reunión con la profesora y la abogada general, el día 23 de agosto de 2019, en virtud de las quejas interpuestas en el buzón oficial y que tuvo conocimiento el área de calidad, señalándome que no era necesario que acudiera, pues quería tener la rectora la oportunidad de tocar el tema personalmente con la profesora.

De tal acuerdo, se levantó una minuta, de la cual se me ha facilitado el original de dichos acuerdos, en los que se advierte la confesión expresa de la quejosa en su inadecuado trato a los alumnos, cuestión que básicamente es la que incide tanto en sus relaciones con ellos como con el resto de los docentes, pues en lo académico, la docente cumple con lo solicitado generalmente, desconociendo por qué la actora fue omisa en señalar ese antecedente en su exposición de hechos, documentales que se agregan a la presente como anexo 6.

III.- No obstante la improcedencia de los anteriores señalamientos, puse más atención, debido a que ello significa un foco rojo al interior de mi carrera, por

algunos comentarios de alumnos y docentes respecto a elevar esta situación ante otras autoridades. Posteriormente, en fecha 02 de diciembre de 2019, se me hace llegar nuevamente otra queja de alumnos de la clase de Control estadístico que proporciona la maestra quejosa en la carrera de procesos industriales, grupo que se encontraba tutorado por la docente "M", el cual se refiere como anexo 6 BIS, señalando que subsisten diversas irregularidades, incluyendo la deserción de una alumna presumiblemente a causa de un "maltrato" por parte de la docente, por lo que se tenía la intención de iniciar con una investigación seria al respecto, procediendo a solicitar orientación al área de recursos humanos, a la de calidad y al jurídico; sin embargo, en fecha 10 de diciembre de 2019, me informa la abogada general, que fueron recibidas en su oficina una serie de quejas de los docentes a mi cargo, haciendo una relación de hechos respecto a las conductas de la docente quejosa, por lo que se me indicó que dicha área se encargaría de su seguimiento, citándonos el mismo día 10 de diciembre de 2019, en la oficina de Rectoría, tanto a la quejosa como a la abogada general y la rectora, levantando minuta con diversos acuerdos, haciéndole del conocimiento a la profesora el contenido de dichas inconformidades, tanto de alumnos como de maestros, otorgándole la oportunidad de oponerse a la misma, comentando del asunto que ya ha sido tratado en anteriores párrafos al dar contestación a los hechos 9 y 13, así como los términos del acuerdo con la Subdirección de Secretaría Académica de la Universidad.

IV.- Asimismo, fue en fecha 17 de diciembre de 2019, cuando un grupo de docentes hicieron llegar a mi oficina quejas por escrito respecto al desempeño colaborativo docente de la quejosa, haciendo una relación sucinta de diversos hechos en los que se había visto envuelta la docente "A" con cada uno de ellos, documento que firmaron de su puño y letra, de los que se advierte que no era sano el desarrollo de las funciones de la trabajadora en ese momento; situación que se canalizó al área de Abogado General, a fin de darle el tratamiento que correspondiera en relación con los sucesos del día 10 de diciembre de 2019; documento que se relaciona al presente escrito como anexo 8.

V.- En fecha 18 de diciembre de 2019 se tiene por recibido escrito de la quejosa, exponiendo diversos hechos que le tienen inconforme, documento que fue entregado a la rectora y que es el mismo que relata la quejosa en el hecho 14; asimismo, en esa misma fecha, se emite acuerdo por parte de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, donde se apertura el caso de la maestra "A", con

el fin de lograr mediar la situación o bien encontrar soluciones amigables para el entorno laboral docente en la carrera, acordando el seguimiento con la Rectoría de la Universidad sobre el asunto, así como con el suscrito. Con lo anterior se evidencia el seguimiento a todos los casos que de dicha naturaleza se presentan, muchos de los cuales en virtud de nuestro encargo de directores podemos solucionar, siendo que éste se extendió a instancias por las quejas presentadas en el buzón de quejas, así como el número importante de docentes que presentan situaciones de roce con la quejosa.

VI.- Asimismo, en fecha 20 de diciembre de 2019, se me informó por parte de la rectora que se llegó a un acuerdo con la docente, derivado de una comunicación que tuvo la quejosa con la rectora a través de un correo electrónico en fecha 18 de diciembre de 2019, ya tarde, asumiendo que se trata del que refiere la quejosa como evidencia 14.2 en la foja 43/49, así como de una reunión que tuvieron el día 20 de diciembre de 2019 por la mañana, de la que se levantó una minuta, misma que me hicieron llegar en copia simple a través de un oficio signado por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua (anexo 9) donde se hace de mi conocimiento el cambio de adscripción de la docente quejosa, al área de Secretaría Académica, considerando el suscrito que dicho acuerdo solicitado por la quejosa (según se desprende de sus manifestaciones advertidas de la minuta y de las cuales obra firma al anverso, como se estila) pondría fin al tema y satisface las inquietudes de todas las partes, por lo que dicha solución resulta amigable en pro de un ambiente de trabajo más sano para todas las partes...”.³⁰ (Sic)

3. Con motivo de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos realizó diversas diligencias para allegarse de aquellos medios probatorios que permitieran demostrar la veracidad sobre los hechos planteados, lográndose recabar las siguientes:

II. EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja de “A” de fecha 26 de junio de 2020, mismo que fue transcrito en el párrafo número 1 del apartado de antecedentes de la presente determinación.

³⁰ En este apartado, la autoridad hizo un listado de las evidencias que ofrece, a las que se hará referencia en el apartado correspondiente de la presente determinación, así como los fundamentos jurídicos y peticiones que hace a este organismo, solicitando que se tomen en cuenta en el momento oportuno.

- 5.** Oficio sin número de fecha 11 de agosto de 2020, mediante el cual “B”, entonces director de la carrera de procesos industriales de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, rindió el informe de ley solicitado por este organismo, mismo que fue debidamente transcrito en el párrafo 2 del apartado de antecedentes de esta resolución, al cual acompañó los siguientes documentos, mismos que se anexaron en cuadernillo por separado:
 - 5.1.** Oficio número P.I./187/2017 de fecha 22 de septiembre de 2017, signado por “B”, entonces director de la carrera de procesos industriales de la Universidad Tecnológica de Chihuahua.
 - 5.1.1** Minuta de reunión de fecha 12 de septiembre de 2017, en la que aparece como responsable de la misma “A”.
 - 5.2.** Reporte de incidencias de “A”, de fecha 18 de junio de 2018, en el que se aprecia que ese día faltó a sus labores por incapacidad.
 - 5.3.** Licencia médica de fecha 14 de junio de 2018, otorgada a “A” por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, en la cual se le otorgan noventa días de licencia por maternidad prenatal.
 - 5.4.** Certificado de nacimiento del hijo de “A”, expedido por la Secretaría de Salud, con número de folio 024328265.
 - 5.5.** Escrito signado por “A” de fecha 21 de mayo de 2018, dirigido a “B”, entonces director de la carrera de procesos industriales de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, mediante el cual se le informó que, debido a su embarazo, tomaría su periodo vacacional cuando finalizara su incapacidad.
 - 5.6.** Reporte de incidencias a nombre de “A” de fecha 09 de noviembre de 2018, en el cual se asentó que faltó a sus labores por cuidados maternos.
 - 5.7.** Reporte de recuperación de clase de fecha 09 de noviembre de 2018, a nombre de la profesora “A”.
 - 5.8.** Reporte de incidencias a nombre de “A” de fecha 13 de diciembre de 2018, en el cual se asentó que faltó a sus labores por cuidados maternos.

- 5.9.** Constancia de cuidados maternos de fecha 12 de diciembre de 2018, expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, en favor de “A”.
- 5.10.** Transcripción de conversaciones que la autoridad afirma que provinieron de la aplicación electrónica de mensajería conocida como WhatsApp, supuestamente sostenidas entre “A” y “B”, en el periodo comprendido del 21 de marzo de 2018 al 28 de enero de 2020, respecto a diversas incidencias de trabajo.
- 5.11.** Minuta de reunión de fecha 20 de abril de 2018, en la cual aparece como asistente “A”, en donde se asienta que dicha docente recibía retroalimentación y se comprometía a trabajar en su persona para mejorar: *“la percepción de maestra dura”* (Sic).
- 5.12.** Retroalimentación de evaluaciones realizadas a “A” por el alumnado de las materias fundamentos de ingeniería económica, fundamentos de legislación industrial, probabilidad y estadística, control estadístico del proceso, álgebra lineal y administración de la producción II, mismas que eran impartidas por la quejosa.
- 5.13.** Minuta de reunión de retroalimentación de “A” de fecha 29 de abril de 2019, en la que se tomó como acuerdo que ésta buscaría métodos para que el alumnado aprendiera más allá de lo visto dentro del aula, y les explicaría desde el inicio que su tono de voz era fuerte.
- 5.14.** Retroalimentación de evaluaciones realizadas a “A” por el alumnado de las materias de control estadístico del proceso, organización industrial, cálculo integral, administración de la producción I, cálculo integral y administración de la producción II, mismas que eran impartidas por la quejosa.
- 5.15.** Minutas de reunión de fechas 28 de junio, 12 de agosto y 02 de diciembre de 2019, en relación al desempeño y áreas de oportunidad de “A”.
- 5.16.** Quejas firmadas por personas docentes de la carrera de procesos industriales de la Universidad Tecnológica de Chihuahua de fecha 10 de diciembre de 2019, en las cuales manifestaron los problemas que tienen con el desempeño académico y/o el trato que tiene “A” con ellas.

- 5.17.** Minuta de reunión de fecha 10 de diciembre de 2019 en la cual se encontraban presentes “A”, “C”, “B” y “D”, y se trataron temas relacionados con inconformidades de las y los alumnos de la carrera de procesos industriales.
- 5.18.** Escrito de fecha 17 de diciembre de 2019, firmado por dieciseis personas docentes de la carrera de procesos industriales de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, en relación al desempeño laboral de “A” y al ambiente de trabajo generado en torno a ésta.
- 5.19.** Escrito de fecha 17 de diciembre de 2019, firmado por catorce personas docentes de la carrera de procesos industriales de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, en relación al desempeño laboral de “A” y al ambiente de trabajo que había generado.
- 5.20.** Acta de instalación de la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, de fecha 18 de octubre de 2019, en la cual se establecieron las funciones y responsabilidades de la presidencia, secretaría ejecutiva, vocales e invitados (as) de dicha comisión.
- 5.21.** Acta de fecha 10 de marzo de 2020, en la cual se asentó la orden del día y los pormenores de la Primera Sesión Ordinaria de la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, en la que se planteó la necesidad de capacitar en materia de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual a las y los integrantes de dicha comisión, a fin de fortalecer la toma de decisiones, emitiendo en todo momento resoluciones fundadas y motivadas, con el objeto de crear consciencia en la comunidad estudiantil respecto de dichos temas.
- 5.22.** Acuerdo de fecha 18 de diciembre de 2019 suscrito por “D”, entonces Secretaria Ejecutiva de la comisión antes citada, respecto de las quejas interpuestas en contra de “A”, por parte de catorce personas docentes de la carrera de procesos industriales, en el cual ordenó integrar, analizar la información y valorar la gravedad de las supuestas faltas de “A”, a fin de identificar posibles situaciones de riesgo y darles seguimiento en conjunto con la Rectoría de la Universidad Tecnológica de Chihuahua.

- 5.23.** Minuta de reunión de fecha 20 de diciembre de 2019, celebrada en la Rectoría de la Universidad, en la cual se asentó que “A” estaba de acuerdo en ser cambiada de adscripción al Área de Secretaría Académica con motivo de su embarazo.
- 5.24.** Oficio sin número de fecha 20 de diciembre signado por la licenciada “D” y la maestra “C”, en su carácter de Abogada General y encargada del despacho de Rectoría de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, respectivamente, dirigido a “B”, mediante el cual le informaron que se recibieron quejas en contra de “A”, mismas que fueron recibidas por “D” en su carácter de Secretaria Ejecutiva de la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de dicha Universidad, por lo que se le solicitaba que se le hiciera del conocimiento a las personas quejas el seguimiento que se le iba a dar a las mismas.
- 5.25.** Impresión de una fotografía en la que aparecen diversas personas, misma que afirmó la autoridad en su informe, fue tomada en el convivio interno oficial de la posada del cuerpo docente de la carrera.
- 5.26.** Evaluaciones de retroalimentación realizadas a “A” por el alumnado de las materias de Proceso maquinado de precisión convencional, procesos de manufactura de moldes, cabezales y dados, optativa II maquinados de precisión, termodinámica, procesos químicos, estructura y propiedades de los materiales, estructura y propiedades de los materiales, resistencia de los materiales e integradora I, mismas que impartía la quejosa.
- 5.27.** Concentrado de acuerdos y propuestas de la reunión de fecha 23 de agosto de 2019, en relación a las quejas presentadas por diversos alumnos y alumnas en contra de “A”.
- 5.28.** Escrito de fecha 26 de agosto de 2019 signado por “A”, dirigido a “D”, mediante el cual dio respuesta a la minuta de fecha 23 de agosto de 2019.
- 5.29.** Oficio número CL111/2019 de fecha 16 de agosto de 2019, signado por “S”, de la Unidad de Calidad de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, anexando al mismo copias de manuscritos de diversas quejas formuladas por el alumnado en contra de “A”.

- 6.** Correo electrónico dirigido a este organismo de fecha 17 de septiembre de 2020, mediante el cual la quejosa realizó diversas manifestaciones al informe rendido por la autoridad, señalando que no estaba de acuerdo con el mismo.
- 7.** Acta circunstanciada de fecha 07 de octubre de 2020 elaborada por el visitador ponente, mediante la cual hizo constar que comparecieron ante este organismo la quejosa y “E”, en su carácter de Asesora Jurídica Externa y Apoderada Legal de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, a fin de llevar a cabo una reunión conciliatoria, en la que la quejosa solicitó que la autoridad cumpliera siete de sus peticiones, sin que se obtuviera algún acuerdo para solucionar el asunto, ya que la autoridad solamente se comprometió a poner a consideración de la rectora de la Universidad dichas pretensiones.
- 8.** Acta circunstanciada de fecha 23 de octubre de 2020, mediante la cual el visitador responsable hizo constar la comparecencia de “A” y “E”, a efecto de concluir el proceso de conciliación, en donde la quejosa manifestó que no estaba conforme con la respuesta que se le había dado en relación a las siete pretensiones que expuso en la reunión conciliatoria, señalando que se le estaban desconociendo derechos y que en todo caso esperaba a que se resolviera la denuncia que había interpuesto en la Comisión de Acoso y Hostigamiento Laboral de la Universidad Tecnológica de Chihuahua.
- 9.** Escrito recibido en este organismo el día 23 de octubre de 2020, signado por “E”, entonces Asesora Jurídica Externa y Apoderada Legal de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, mediante el cual dio contestación a los requerimientos de la impetrante, señalando que no era posible acceder a las peticiones que la quejosa había realizado en la reunión conciliatoria, por considerar que en todo momento se han respetado sus derechos humanos y sus derechos laborales.
- 10.** Escrito de fecha 19 de enero de 2021, signado por “E”, entonces Asesora Jurídica Externa y Apoderada Legal de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, mediante el cual rindió un informe complementario solicitado por este organismo, al que anexó la siguiente documentación:
 - 10.1.** Acta de instalación de la Comisión de Atención y Seguimiento Frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua de fecha 18 de octubre de 2019.
 - 10.2.** Acuerdo de seguimiento de fecha 18 de diciembre de 2019, signado por la licenciada “D”, en su calidad de Abogada General y Secretaría Ejecutiva

de la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, en relación a la queja interpuesta por docentes de la carrera de procesos industriales en contra de “A”.

- 10.3.** Minuta de reunión de fecha 20 de diciembre de 2019, en la cual se documentaron los acuerdos tomados en relación con la nueva carga laboral de la quejosa, así como el cambio de adscripción a partir de esa fecha, a la Secretaría Académica de la Rectoría de la Universidad Tecnológica de Chihuahua.
- 10.4.** Minuta de reunión del 26 de agosto de 2020, en la cual se documentaron los acuerdos tomados en relación con la carga de trabajo de la impetrante, para el cuatrimestre septiembre-diciembre de 2020, así como el cambio de adscripción a la carrera de mantenimiento industrial y diversas cuestiones propias de la maternidad; como el periodo de lactancia de su hijo y el tiempo de tolerancia para llevar a sus hijos a la guardería.
- 10.5.** Oficio sin número de fecha 20 de diciembre de 2019, mediante el cual la licenciada “D” y la maestra “C”, en su calidad de Abogada General y encargada del despacho de Rectoría de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, le notificaron a “B” sobre el cambio de adscripción de “A”.
- 11.** Escrito recibido en este organismo el día 17 de mayo de 2021, signado por “E”, en su carácter de Asesora Jurídica Externa de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, mediante el cual anexó la resolución de fecha 06 de enero de 2020, en relación a la conclusión de la queja presentada por “A” ante la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de dicha Universidad, signado por licenciada “D”, en su calidad de Secretaria Ejecutiva de la citada Comisión, en la que determinó que no existía violencia o trato discriminatorio en perjuicio de “A” y que sus pretensiones se encontraban satisfechas con los acuerdos tomados el 20 de diciembre de 2019, dando por concluida de esa manera la queja presentada por “A” ante esa instancia administrativa.
- 12.** Acta circunstanciada de fecha 24 de junio de 2021 elaborada por el visitador ponente, mediante la cual hizo constar que entabló comunicación telefónica con “A”, a efecto de verificar si se había resuelto la queja que ella formuló ante la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua,

manifestando la impetrante que no se había solucionado, que lo único que hicieron fue cambiarla de carrera.

13. Acta circunstanciada de fecha 14 de julio de 2021 elaborada por el licenciado Armando Campos Cornelio, visitador de esta Comisión, mediante la cual hizo constar que se comunicó con “A” por vía telefónica, quien le manifestó que desde que la cambiaron de carrera no ha pasado nada malo y que tiene el trato justo, pero que se tenía que arreglar la atención brindada por la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, ya que en un principio se había acercado a la licenciada “D” para pedir ayuda en su caso, pero que nunca le informaron que existía un Comité de Acoso y la solución fue moverla de carrera, todo esto sin levantar alguna constancia.

III. CONSIDERACIONES:

14. Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver 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.
15. Según lo establecido en los artículos 39 y 40, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción recabados y diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o personas servidoras públicas involucradas 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 experiencia, en 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.
16. Corresponde ahora analizar si los hechos planteados por “A” quedaron acreditados y en caso afirmativo, determinar si los mismos son violatorios de derechos humanos. En ese sentido, la impetrante se dolió en su escrito de queja de acciones u omisiones que consideró eran constitutivas de violencia, discriminación y acoso laboral por parte de “B” como su jefe inmediato y otras

personas compañeras de trabajo en su carácter de docentes de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, así como la omisión de la Rectoría de la referida Universidad para atender sus planteamientos ante la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de dicha institución educativa, relacionados con el acoso laboral y hostigamiento que la impetrante manifestó haber sufrido, violando así sus derechos a la legalidad y seguridad jurídica.

17. Previo a entrar al análisis de los hechos, es necesario precisar que algunas de las cuestiones reclamadas por “A”, datan del día 28 de febrero de 2018, otras del 24 de noviembre de 2018 y la última, del mes de diciembre del mismo año, sin señalar el día, tal y como puede observarse en los puntos 1, 2 y 3 de su escrito de queja, en tanto que su reclamación ante este organismo, fue recibida hasta el día 26 de junio de 2020, por lo que ya había transcurrido en exceso, el término de un año al que se refiere el artículo 26 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos para interponer la queja (1 año y seis meses aproximadamente), por lo que no serán objeto de análisis en la presente determinación, al no actualizarse los supuestos de excepción que prevé el numeral 63 del reglamento interno de este organismo, mismos que fueron transcritos en el apartado correspondiente y se atenderán solo como un antecedente, con lo que se satisface la petición de la autoridad, al señalar en su informe que la queja en relación a esos hechos, se había interpuesto en este organismo, de forma extemporánea, por lo que en ese entendido, esta Comisión solo abordará los hechos que hubieren tenido lugar, del mes de julio de 2019 en adelante.
18. Se debe señalar inicialmente, que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la carta magna establece.
19. A su vez, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, define en su punto 4.12 a la violencia laboral, como: *“Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”*, mientras que en el 5.1, inciso b) y 5.4, se establecen como obligaciones del patrón, prevenir la violencia laboral y adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al

entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el numeral 8 de la referida norma.

20. Asimismo, refiere en el punto 4.7 que los factores de riesgo psicosocial, son: *“aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado”*.
21. De igual manera, los incisos c, f y g del punto 7.2 de la norma oficial mexicana ya referida, establecen que, con el fin de identificar, analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno organizacional, se debe considerar para efectos de la presente determinación lo siguiente:

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

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

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

(...)

f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:

1) El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o

impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y

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

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

1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;

2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).”

22. Por su parte, el derecho a la seguridad jurídica está garantizado en el sistema jurídico mexicano a través de los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevén el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento, la autoridad competente y la fundamentación y motivación de la causa legal del procedimiento, constituye un límite a la actividad estatal, y se refiere al *“conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efecto de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto (...) del Estado que pueda afectarlo.”*³¹

³¹ Corte IDH, Caso Fermín Ramírez vs. Guatemala. Sentencia de 20 de junio de 2005 (Fondo, reparaciones y costas). Voto razonado del juez Sergio García Ramírez en la sentencia (...) del 18 de junio de 2005, p.10, y Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por México, p.123.

- 23.** Sentado lo anterior, tenemos que en el caso, de acuerdo con el informe de la autoridad, el entonces Director de la carrera de procesos industriales de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, negó los hechos relativos a la violación a derechos humanos de “A”, señalando que nunca ha ejercido violencia, discriminación u hostigamiento laboral en su contra, ni tampoco el personal a su cargo, ni la otrora rectora “C” o a la licenciada “D”, como Abogada General, quien además realizaba las funciones de Secretaria Ejecutiva de la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de dicha casa de estudios; aceptando empero, que efectivamente la quejosa se desempeñaba en la citada institución como profesora de tiempo completo en la carrera de procesos industriales, impartiendo diversas asignaturas, además de contar con tutoría de grupo y estar cursando un doctorado bajo el sistema o auspicio de PRODEP³², al cumplir el perfil requerido.
- 24.** Mencionó “B” en su informe, que algunos problemas fueron ocasionados en parte por la propia quejosa, al tener interacción negativa con el alumnado y personal docente, los cuales trascendieron más allá de la dirección y que fueron debidamente atendidos por él y la Rectoría, ya que se dispuso un cambio de adscripción en favor de “A” a la Dirección Académica, a partir del 20 de diciembre de 2019, y luego, en fecha 26 de agosto de 2020, a la carrera de mantenimiento industrial, a efecto de proteger los derechos de la impetrante, así como su salud, ya que en ese tiempo estaba embarazada, según consta en diversas minutas que acompañó la autoridad a su informe, mediante las cuales, se documentaron las incidencias respectivas.
- 25.** La propia autoridad señalada, con el propósito de acreditar y/o justificar su actuación elaboró y remitió a este organismo, diversos reportes y quejas administrativas, formuladas por personal docente, entre los que se encontraban “E”, “G”, “Ñ”, “H”, “K”, “M”, “L”, “V”, “Y”, “R”, “X”, “V”, “Z” y “P”, mismas que fueron interpuestas ante la dirección de la carrera y que a su vez fueron remitidas a la Rectoría, a fin de que fueran atendidas, así como diversos reportes del alumnado, en relación a la forma en la que “A” impartía sus clases y el trato que les daba, concretamente al grupo “LL”, mismas que fueron plasmadas en formato manuscrito y/o en minutas, a las cuales ya se hizo referencia en los puntos 5.13 a 5.19 de la presente determinación.
- 26.** De estas evidencias, se advierte que efectivamente existieron algunos conflictos de naturaleza laboral, cuyo tema central, por un lado, fue el desempeño de “A” como docente ante el alumnado y como compañera de trabajo de algunas

³² Programa para el Desarrollo Profesional Docente.

personas integrantes del cuerpo docente de la carrera en la que impartía clases, en relación con los grupos identificados como “LL” y “NN”, en el cuatrimestre de agosto-diciembre de 2019; y por otro lado, la quejosa consideró que no fue respetada su autoridad y libertad de cátedra y evaluación, ya que los citados alumnos, brincando su autoridad, habían presentado sus reclamos ante la dirección de la carrera, obteniendo diversas evaluaciones fuera del reglamento, y que además, en las evaluaciones relativas a su desempeño como docente, “A” obtuvo calificaciones bajas en algunos rubros, todo lo cual evidentemente originó una problemática, que detonó una serie de enfrentamientos entre “A” y el equipo docente responsable de la tutoría de su alumnado, así como de esta última como tutora de otros grupos; personas a quienes la impetrante identificó como afines al grupo cercano del director, que en conjunto, realizaban acciones en su contra, lo cual consideró como acoso u hostigamiento laboral.

27. Lo anterior, claramente evidencia que la armonía laboral en la Universidad Tecnológica de Chihuahua, particularmente en la carrera en la que “A” laboraba como docente, fue deteriorándose, lo que por supuesto ocasionó una separación de ésta con el grupo de docentes, alumnas y alumnos con los que necesariamente interactuaba para realizar su trabajo; sin embargo, a consideración de este organismo, es importante diferenciar entre un conflicto laboral y un acoso laboral, pues si bien, lidiar con opiniones, personalidades y formas de proceder de quienes intervienen en un ambiente laboral, implica un alto grado de complejidad y una simple discrepancia pudiera salirse de control, generando conflictos, no en todos los casos constituirá un acoso laboral, ya que la principal diferencia radica en que el acoso laboral, es una conducta de hostigamiento que ocurre de manera frecuente y sistemática, por múltiples razones hacia una persona trabajadora y el conflicto laboral, ocurre de manera eventual por diferencias estrictamente relacionadas con el trabajo, como se estima que sucede en el caso.

28. Para ilustrar lo anterior, sirve de referencia el siguiente cuadro comparativo³³:

³³ Tomado de la página electrónica <https://mobbingmadrid.org/acoso-laboral/diferencias-entre-acoso-laboral-y/> de la Plataforma en la Comunidad de Madrid contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral de asociación sin fines de lucro PRIDICAM, con colaboradores en varios países, incluido México.

Diferencias	
Acoso laboral	Conflicto laboral
Es una conducta hostil que arremete contra la integridad humana, afectando emocional y físicamente a la víctima.	Son diferencias laborales entre dos o más partes que se resuelven a través de la negociación y el diálogo.
Se da de manera unilateral, donde la situación solo se ve determinada por la persona acosadora y no por la víctima.	El conflicto laboral se da de forma bilateral, ambas partes actúan en defensa de sus propios argumentos.
El propósito de la persona acosadora es perjudicar a la víctima.	Busca establecer una conciliación en el mejor beneficio para el lugar de trabajo.
Ocurre de manera recurrente y sistemática.	Ocurre de manera eventual ante situaciones específicas.
No genera ningún beneficio o productividad.	Se generan intercambio de ideas para el crecimiento del lugar de trabajo.
Dificulta cualquier comunicación en el trabajo.	Se mejora la comunicación a través del diálogo.
Solo interviene la persona acosadora y la víctima.	Hay intermediación de una persona que ayuda a la resolución del conflicto de manera imparcial.
Los objetivos o propósitos de las partes no son compartidos.	Las partes involucradas siguen los mismos objetivos, con desacuerdos en la manera de proceder.
El proceso de mando se produce mediante una imposición autoritaria.	El proceso de imposición se genera por vías democráticas.
Generalmente ocurre de manera silenciosa o discreta, pasando por desapercibida a simple vista.	Suele ser una conducta palpable en todo el entorno laboral.
La agresión o maltrato verbal y físico ocurre de manera frecuente.	Raramente ocurre maltrato verbal o físico entre las partes.
Las relaciones son de boicot.	Las relaciones son de colaboración.
Las discrepancias no son explícitas.	Las discrepancias son explícitas.

29. De las evidencias reseñadas en el capítulo correspondiente, se desprende que las partes documentaron todos esos conflictos en las minutas, correos electrónicos, quejas ante la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, evaluaciones del alumnado hacia “A”, retroalimentaciones, etcétera; instrumentos en los cuales este organismo no observa que la autoridad o alguna de las personas funcionarias involucradas, tuvieran la intención de intimidarla, opacarla, aplanarla o consumirla emocional o intelectualmente, excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir por parte de las supuestas personas hostigadoras, o que hayan existido conductas que se presentaran a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles reiterados en su contra, en los que se buscara destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores o desmotivarla laboralmente, sino al contrario, ya que en todos esos documentos, se aprecian diferencias laborales entre dos o más partes, que se resuelven a través de acuerdos y compromisos derivados de la negociación y el diálogo, de forma bilateral y de manera eventual ante situaciones específicas, intercambio de ideas para el crecimiento del desempeño de “A”, intermediación de terceras personas que ayudan a la resolución del conflicto; no se aprecia algún maltrato verbal o físico entre las partes y las discrepancias son explícitas, ya que incluso en algunas de las retroalimentaciones que se le dieron a “A”, únicamente se establecieron como áreas de oportunidad, su tono de voz fuerte o su imagen como una maestra estricta, exigente o con poca tolerancia hacia el alumnado en ocasiones y la forma de dirigirse hacia a éste, sin que se advierta alguna crítica o manifestación en su contra, en relación a una posible deficiencia en sus conocimientos como docente o alguna otra que, como se dijo, pudiera destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores o la desmotivara laboralmente.

30. Lo anterior, es acorde con la Política de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, que publicita la Universidad Tecnológica de Chihuahua en su página de internet, conforme al siguiente contenido:³⁴

³⁴Política visible en los vínculos electrónicos: <https://www.utch.edu.mx/index.php/nom-035/> y <https://www.utch.edu.mx/wp-content/uploads/2021/02/nom-035doc.pdf>.

Factores De Riesgo Psicosocial En El Trabajo

ver política

OBJETIVO: Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Liderazgo y las relaciones en el trabajo

NOM-035

- Se capacita y sensibiliza a los Mandos Medios y Superiores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables.
- Se evita y se da seguimiento al clima organizacional.



Cargas de trabajo

NOM-035

- Se regulan las jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo.
- Se dan a conocer las opciones de puesto entre las y los colaboradores.
- Se describe en el Sistema de Gestión de Calidad los atributos mínimos por área que definen claramente el orden, tiempo, política, funciones y responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.



Control sobre el trabajo

NOM-035

- Se toma en cuenta la opinión de las y los colaboradores para la toma de decisiones y se promueve su participación en las actividades de su área.
- Se realiza reuniones periódicas para discutir los Areas de Responsabilidad y Responsables.



Apoyo Social

NOM-035

- Se realizan eventos de Integración para fomentar el compañerismo.
- Se cuenta con un programa de valores.
- Se fomenta las actividades culturales y deportivas entre las y los colaboradores, a través de programas educativos ofrecidos por el personal de la UTCA.
- Apoyo de ascenso privado.
- Apoyo para uso de libre.



Equilibrio en la Relación Trabajo-Familia

NOM-035

- Se cuenta con permisos con goce de sueldo (paternidad, maternidad, cuidado de familiares directos, cumpleaños).
- Se otorgan días adicionales para que las y los colaboradores atiendan compromisos personales y familiares.
- Se cuenta con el programa de prestaciones socioeconómicas para apoyar la economía familiar (bonos, canchales de maternidad y paternidad y días escolares).



Reconocimiento en el Trabajo

NOM-035

- Se reconoce la tenacidad y desempeño de las y los colaboradores, al final del evento de entrega de reconocimientos.
- Se difunden los logros de las y los colaboradores internamente.
- Se otorga bonos de productividad y asistencia.
- Reconocimiento adicional a las y los colaboradores por su compromiso y alta calidad de entrega de servicios.



Prevención en la Violencia Laboral

NOM-035

- Se cuenta con una comisión de atención a casos de violencia laboral, investigación y acción social.
- Existe un protocolo de acción en casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, garantizando la confidencialidad de los casos.
- Se difunde información para sensibilizar sobre la violencia laboral.



Información y Comunicación

NOM-035

- Se cuenta con canales de comunicación interdepartamentales, como correo electrónico, página web y plataforma oficial "Intranet".
- De manera periódica se dan a conocer los avances obtenidos en la normativa UTCA.
- Se cuenta con Acordos de Servicio y Suplementos en el Área de Calidad.



Capacitación

NOM-035

- Se da oportunidad a las y los colaboradores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades y reasignación de su jefe directo.
- La detección de necesidades de capacitación se realiza conforme a las competencias que necesitan las y los colaboradores para realizar sus funciones.



En la Universidad Tecnológica de Chihuahua nos comprometemos con el bienestar integral de las y los colaboradores de conformidad con la prevención de factores de riesgos psicosociales, violencia laboral y la promoción de un entorno laboral favorable, por lo cual se asumen los siguientes compromisos:

- 1 Difundir esta política entre las y los colaboradores de la UTCH para establecer y ponerla en práctica en su área de trabajo.
- 2 Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable.
- 3 Aplicar medidas encaminadas a la prevención de violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, factores de riesgo psicosocial, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- 4 Llevar a cabo acciones de sensibilización y capacitación para la prevención de factores de riesgo psicosociales.
- 5 Se respetan los derechos del personal en relación con sus creencias y/o prácticas para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
- 6 Propiciar un sano ambiente laboral dentro de la Universidad.

La política se basa en los principios que a continuación se presentan:

- 1 Para promover un entorno organizacional favorable, en la Universidad Tecnológica de Chihuahua se:
 - a) Realizan reuniones de seguimiento con los colaboradores y colaboradoras para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas e inquietudes relacionadas con su trabajo.
 - b) Mantienen limpias las áreas de trabajo y áreas comunes.
 - c) Cuenta con un programa de valores.
 - d) Cuenta con un protocolo de acción en casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, garantizando la confidencialidad de los casos.
 - e) Evalúa y da seguimiento al clima organizacional.
 - f) Respetan las jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo.
- 2 Promueve el sentido de pertenencia reconociendo la lealtad y desempeño de todos las y los colaboradores.
- 3 Se difunde y promueve el seguimiento a las cédulas de puesto que indican las responsabilidades específicas para cada puesto de trabajo.
- 4 Para lograr la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, la UTCH utiliza los canales de comunicación oficiales para dar comunicados e informes de interés para las y los colaboradores.

31. De igual modo, se advierte que la quejosa hizo uso de la referida política al hacer del conocimiento de la Rectoría, de los hechos que en su concepto constituyeron acciones de acoso u hostigamiento laboral, habiéndose iniciado el correspondiente trámite ante la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual, el 20 de diciembre de 2020, tal y como obra en la correspondiente minuta de reunión de esa fecha, así como en el acuerdo dictado el 18 de diciembre de 2019 por la licenciada "D", en su calidad de Abogada General de la Universidad y Secretaria Ejecutiva de la citada comisión, al darse trámite a las diversas reclamaciones planteadas tanto por ella como de sus compañeros (as) docentes, según se advierte de las evidencias señaladas en los puntos 5.16, 5.21 y 10.2 de la presente determinación.

32. Por lo anterior, este organismo considera que, en el caso, existieron conductas que tienen el carácter de conflictos laborales al interior de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, y no de hostigamiento o acoso laboral, ya que, como

se precisó con anterioridad, de los hechos descritos por “A” en su escrito de queja, se desprende que la problemática descrita es consecuencia de discrepancias explícitas derivadas de un desacuerdo en la manera de proceder con motivo del trabajo encomendado a las personas involucradas, quienes defienden sus propios argumentos y que tratan de resolver el conflicto a través de la negociación y el diálogo, a través de acuerdos y compromisos, siendo entonces estas diferencias palpables en el entorno laboral sin pasar desapercibidas a simple vista, es decir, no se trata de una situación en la que solamente intervinieran la persona presuntamente acosadora y su víctima de forma discreta o silenciosa.

- 33.** Lo anterior, se ve reforzado con la narración realizada por “A” en su escrito de queja, en el cual no pasa desapercibido que de manera reiterada realiza juicios de valor relacionados a sus compañeros (as) de trabajo, en su calidad de persona servidora pública docente, al atribuirles calificativos despectivos, como por ejemplo, que *“si colocan a profesores honestos que no se presten a violar el reglamento, refiriéndome específicamente al profesor “L”, “la maestra “M” es una persona falta de profesionalismo” y “sin embargo, es mucho mejor el ambiente aquí, mejores personas”*; lo cual a consideración de este organismo, hace evidente que en el ambiente laboral en el se desempeña la quejosa, existen conflictos laborales no resueltos, en donde participan varias personas; lo que permite inferir que tal y como se mencionó en el párrafo que antecede, existen conductas que tienen el carácter de conflictos laborales al interior de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, y no de hostigamiento o acoso laboral.
- 34.** Asimismo, cabe mencionar que la propia impetrante se negó a que le fuera practicada una valoración psicológica con la finalidad de acreditar algún tipo de afectación de esta índole derivada del presunto acoso y hostigamiento laboral del que refiere haber sido sujeta, como se desprende del acta de fecha 14 de julio de 2021, donde el visitador ponente asentó que “A” manifestó que: *“...a la fecha al encontrarse desarrollando su doctorado, considera que ya fue superada cualquier afectación psicológica por estrés o ansiedad por lo que tampoco es su deseo que se le practique ninguna evaluación por parte de este organismo como fue propuesto por el suscrito visitador y por último que su pretensión consiste en que se resuelva la queja que interpuso ante la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual...”*; lo cual imposibilita a esta Comisión Estatal para pronunciarse respecto a si en efecto la impetrante fue víctima de violaciones a sus derechos humanos con motivo de las conductas atribuibles a la autoridad señalada como responsable, relacionadas con el acoso y hostigamiento laboral, del cual refiere haber sido víctima.

- 35.** Sin embargo, esta Comisión considera que, aunque en el expediente no se evidenciaron los comportamientos y las prácticas señaladas por la impetrante, existen acreditadas algunas acciones y omisiones por parte de la autoridad, que vulneraron sus derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica, lo que sin duda ocurrió en detrimento de “A” ya que uno de sus reclamos, de acuerdo con las actas circunstanciadas de fecha 23 de octubre de 2020 y 24 de junio de 2021, es que esperaba una resolución de la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, que a la fecha no le habían notificado de su avance, advirtiéndole la quejosa que la Rectoría de la referida casa de estudios, no tenía la intención de resolver su asunto y que desde un principio, no le informaron que existía dicha comisión.
- 36.** Al respecto, tenemos que la Universidad Tecnológica de Chihuahua, ha dado pasos importantes en la implementación de mecanismos institucionales para atender y dar seguimiento a los reclamos de hostigamiento y/o acoso laboral, precisamente en cumplimiento a la normatividad y protocolos ya descritos en los puntos 30 y 31 de la presente determinación, ya que tal y como lo evidenció la autoridad, desde el día 18 de octubre de 2019, fue instalada en dicha institución educativa, la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual, como se hizo constar en la correspondiente acta a la que se hizo referencia en el punto 5.20 del presente curso, en la que inclusive se dio trámite a la queja de “A”. Sin embargo, cierto es también que dicha queja, no se resolvió conforme a los lineamientos impuestos por la propia comisión en la referida acta, lo que se traduce en una falta de legalidad en el pronunciamiento realizado por dicho órgano colegiado.
- 37.** De acuerdo con el punto tercero de la referida acta de fecha 18 de octubre de 2019, mediante la cual se instaló la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual en la Universidad Tecnológica de Chihuahua, el objeto de dicha comisión, era la de prevenir la violencia, hostigamiento y acoso sexual en la Universidad, para promover la salud física, mental y social, propiciando un entorno organizacional favorable que contribuyera al bienestar emocional y a mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores, así como del estudiantado.
- 38.** También se prevé que dicha comisión quedaría integrada por una Presidencia, cuya titularidad ocupó “C”, una Secretaría Ejecutiva, que quedó en manos de “D”, cuatro personas vocales conformadas por “N”, “AA”, “BB” y “CC”, y como invitadas u observadoras, las personas servidoras públicas pertenecientes al

Instituto Chihuahuense de las Mujeres que se designaran para tal efecto, quienes fueron integradas como órgano colegiado y que fueron facultadas para, entre otras funciones, conocer de las quejas que se presenten respecto a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, conocer de la atención y seguimiento que la Secretaría Ejecutiva ha dado a las quejas presentadas al respecto y para emitir resoluciones sobre dichos casos; al establecerse de manera literal lo siguiente:

“Funciones de la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual:

- 1. Establecer las bases de su organización y funcionamiento.*
- 2. Elaborar y aprobar un programa anual, particularmente sobre medidas de prevención de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.*
- 3. Conocer de las quejas que se presenten respecto a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.*
- 4. Conocer de la atención y seguimiento que la Secretaría Ejecutiva ha dado a las quejas presentadas respecto a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.*
- 5. Promover programas de sensibilización.*
- 6. Emitir resoluciones sobre los casos que puedan presentarse respecto a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.”*

39. Cabe señalar que, en lo individual, a la Presidencia se le dotó de las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Instruir a la responsable de la Secretaría Ejecutiva para que convoque y gestione las sesiones de la Comisión y dé seguimiento a sus acuerdos.*
- II. Presidir las sesiones de la Comisión.”*

40. A la Secretaría Ejecutiva, las siguientes:

- I. Informar a los integrantes de la Comisión, los nombres y ubicación de las personas que la integran.*
- II. Preparar el orden del día de los asuntos a tratar en las sesiones de la Comisión.*

III. Integrar la documentación requerida para las sesiones de la Comisión; levantar y suscribir las actas y/o informes correspondientes y recabar la firma de asistentes a la sesión.

IV. Convocar, por instrucciones de la Presidencia de la Comisión, a la celebración de sesiones ordinarias y extraordinarias.

V. Dar seguimiento y llevar el registro de los acuerdos de la Comisión tomados en sesiones.

VI. Constituirse en la instancia receptora de las quejas que, sobre violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual se presenten y darle el seguimiento correspondiente.

VII. Informar a los integrantes de la Comisión respecto a las quejas que se presenten sobre violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

VIII. Gestionar la aplicación de instrumentos diagnósticos de violencia laboral, hostigamiento y acosos sexual; y

IX. Fungir como instancia de consulta y asesoría.”

41. A las personas vocales, con las siguientes facultades:

“I. Asistir a las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión.

“II. Tomar acuerdos y resolutivos sobre asuntos turnados por la Secretaría Ejecutiva.

III. Difundir y dar seguimiento a los acuerdos y resolutivos en las áreas sustantivas de la Universidad.”

42. Y a las personas invitadas:

“I. Asistir a las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión, con derecho a voz, pero sin voto.

II. Orientar sobre acuerdos y resolutivos aprobados por la Comisión.

III. Emitir recomendaciones en casos específicos presentados por la Secretaría Ejecutiva.”

- 43.** Conforme a lo anterior, se evidencia que el conocimiento de las quejas sobre violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como la resolución de los casos, compete exclusivamente al órgano colegiado que integra la multicitada comisión, mientras que cada persona integrante de la misma, por separado, tiene acotadas sus facultades, sin que puedan conocer de manera individual sobre las quejas, mucho menos resolverlas, ya que ello escapa a sus atribuciones.
- 44.** Lo anterior se trae al caso, en razón de que en relación a la queja de “A” presentada ante la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, y de acuerdo con el pronunciamiento de fecha 06 de enero de 2020, de la licenciada “D”, quien entonces fungía como Secretaria Ejecutiva de la referida comisión, quien determinó con ese carácter, que después de haber realizado un análisis del conjunto de actuaciones, expresiones y manifestaciones, tanto de “A” como del grupo de maestros que integraban la carrera de Procesos industriales, consideraba que las mismas, no revelaban generación de violencia o trato discriminatorio en su perjuicio, sino que en todo caso, se trataba de problemas laborales que habían trascendido a la mayoría de la comunidad universitaria en la carrera de la cual formaba parte, para luego ordenar la notificación a las partes de dicha determinación.
- 45.** Como puede observarse, la Secretaría Ejecutiva tomó una determinación que no le correspondía realizar, ya que no contaba con las facultades para hacerlo, pues en todo caso, le correspondía resolver al órgano colegiado que conforma la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, conforme a los lineamientos fijados en el acta de fecha 18 de octubre de 2019 que instaló en la referida institución educativa, ya referenciada en el punto 36 de la presente determinación.
- 46.** Por esa razón, se considera por parte de este organismo, que el proceso se encuentra inacabado, ya que no se agotaron las etapas respectivas por el órgano competente, lo que sin duda vulnera los derechos humanos de la quejosa a la legalidad y seguridad jurídica, ya que el análisis de las quejas presentadas y la resolución de las mismas ante la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, debe ser de forma colegiada y no de forma unilateral por parte de una sola de sus integrantes, a fin de garantizar

un verdadero procedimiento democrático, en el que se toman acuerdos de manera colegiada, escuchando la opinión de quienes la integran.

- 47.** En este orden de ideas, se debe referir que los derechos de legalidad y seguridad jurídica reconocidos en los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal limitan el actuar de la autoridad por las normas que facultan a las mismas a conducirse en determinado sentido, con la finalidad de que la persona gobernada tenga conocimiento de la consecuencia jurídica de los actos que realiza.
- 48.** Estas disposiciones que obligan a las autoridades del Estado mexicano a cumplir con el derecho a la certeza jurídica, a la legalidad y al debido proceso se ven reforzadas con lo establecido en los numerales 9 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 8 y 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 1, 8, 19, 25 y 27 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y XVIII y XXVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; preceptos todos que determinan como imperativo el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento, dictado por la autoridad competente, con la debida fundamentación y motivación de la causa legal de éste.
- 49.** Se puede decir entonces que, el derecho a la seguridad jurídica comprende el principio de legalidad el cual establece que los poderes públicos deben estar sujetos al derecho bajo un sistema jurídico coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad, que especifique los límites del Estado en sus diferentes esferas de ejercicio, de cara a las personas titulares de los derechos individuales, garantizando el respeto a los derechos fundamentales de las personas. El incumplimiento del principio de legalidad puede materializarse en la limitación injustificada o la violación de cualquier otro derecho humano, como puede ser el debido proceso.
- 50.** El derecho a la seguridad jurídica constituye entonces un límite a la actividad estatal y al referir un conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efecto de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.
- 51.** La vulneración de los derechos de las personas trabajadoras ha llevado a la Corte Interamericana de Derechos Humanos a esbozar estándares relativos a la vigencia del debido proceso legal en la esfera administrativa. Ejemplo de lo anterior es lo establecido en su sentencia de 02 de febrero de 2001, en la cual

destacó en relación con los alcances del artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos:

“...Si bien el artículo 8 de la Convención Americana se titula: “Garantías Judiciales”, su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, “sino [al] conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales” a efectos de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier tipo de acto del Estado que pueda afectarlos. Es decir, cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea administrativo sancionatorio o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal (...) La Corte observa que el elenco de garantías mínimas establecido en el numeral 2 del artículo 8 de la Convención se aplica a los órdenes mencionados en el numeral 1 del mismo artículo, o sea, la determinación de derechos y obligaciones de orden “civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”. Esto revela el amplio alcance del debido proceso; el individuo tiene el derecho al debido proceso entendido en los términos del artículo 8.1 y 8.2, tanto en materia penal como en todos estos otros órdenes...”³⁵

- 52.** Por lo anterior, se reitera que no fue seguido el procedimiento adecuado prescrito en los lineamientos que le dieron origen a la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, y en consecuencia, la resolución de la queja de “A” ante dicha instancia, no fue emitida por el órgano competente, quedando en consecuencia irresoluta la cuestión planteada, lo que no solo agravia a la impetrante, sino que también implica que a la postre, dicha deficiencia se repita y se tomen decisiones de manera arbitraria por parte de personas que no tienen las facultades para hacerlo, no solo en detrimento de quienes acuden a dicha instancia, sino también de las personas que son denunciadas ante dicha instancia, al no ofrecerse ninguna certeza jurídica, de que las resoluciones que en su caso pudieran absolverles o sancionarles con motivo de las mismas, fueron emitidas de forma legal, cuando lo que se busca con este tipo de mecanismos, es precisamente garantizar la legalidad, el debido proceso y seguridad jurídica en las actuaciones de una instancia como la que se cita.

³⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Baena Ricardo y otros, cit., párrafos 124 y 125.

- 53.** Por lo anterior, se materializa en el caso, una violación a los numerales 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevén el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento, así como la fundamentación y motivación de los actos privativos o de molestia de la autoridad hacia las personas y su esfera jurídica.

IV. RESPONSABILIDAD:

- 54.** La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a los actos u omisiones atribuidos a personas servidoras públicas adscritas a la Universidad Tecnológica de Chihuahua, concretamente de las que integraban la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de dicha casa de estudios, quienes contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracción I, V, VII, VIII, y 49, fracción I y VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que las personas servidoras públicas observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, actuando conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas correspondientes a su empleo, cumpliendo con sus funciones y atribuciones encomendadas, lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público, que han sido precisadas.
- 55.** Por lo anterior, lo procedente es que la autoridad inicie, integre y en su momento resuelva un procedimiento administrativo en contra de las personas servidoras públicas que se encontraban adscritas a la Universidad Tecnológica de Chihuahua, y que integraban la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual relacionadas con las acciones u omisiones que se señalan en la presente resolución, en el que se determine el grado de responsabilidad en que hubieren incurrido, y en su caso, se impongan las sanciones que en derecho correspondan.

V. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO:

- 56.** Por todo lo anterior, se determina que “A” tiene derecho a la reparación integral del daño, en virtud de los hechos que motivaron la apertura de esta queja, por lo que en los términos de la jurisprudencia establecida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y con base en la obligación para el Estado de reparar las violaciones a los derechos humanos, de conformidad con

lo establecido en los artículos 1, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 178, antepenúltimo párrafo, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, los cuales prevén la posibilidad de que al evidenciarse una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia debe incluir las medidas que procedan, a fin de lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado, para lo cual el Estado debe investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos establecidos en la ley.

57. Al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible al Estado, la Recomendación formulada debe incluir las medidas efectivas de restitución de las personas afectadas en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado.

58. Para tal efecto, en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 4, 7, 27, 67, 68, 88 fracción II, 96, 97 fracción II, 106, 110 fracción IV, 111, 112, 126 fracción VIII, 130, 131 y 152 de la Ley General de Víctimas; 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracción IV, 37, fracciones I y II y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se deberá reparar el daño de manera integral a la víctima, por las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio y que han quedado precisadas en la presente resolución. Debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño, los diversos criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que establecen que para garantizar a las víctimas la reparación integral, proporcional a la gravedad de la violación y las circunstancias de cada caso, es necesario cumplir los principios de restitución, indemnización, rehabilitación, compensación, satisfacción, garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos, así como identificar, juzgar y, en su caso, sancionar a las personas responsables, tomando como base lo siguiente:

a) Medidas de satisfacción.

58.1. La satisfacción, como parte de la reparación integral, busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas. Este organismo considera que la presente Recomendación constituye, *per se*, una forma de reparación como medida de satisfacción; misma que de aceptarse por la autoridad reforzará el carácter de esta medida, pues implica el reconocimiento de los hechos y la aceptación de su responsabilidad.

58.2. De las constancias que obran en el sumario, no se desprende que se haya iniciado algún procedimiento administrativo disciplinario en contra de las personas servidoras públicas que intervinieron en las violaciones a los derechos humanos acreditadas en la presente resolución. En ese sentido, la autoridad deberá agotar las diligencias necesarias para que se inicie, integre y resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda en contra quienes hubiesen estado involucradas en los hechos materia de la queja, y en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

b) Medidas de no repetición.

58.3. Las medidas de no repetición tienen como objetivo que la violación de derechos humanos sufrida por las víctimas no vuelva a ocurrir y contribuir a su prevención. Dentro de ellas se encuentran actividades de formación y difusión, implementación, eliminación o ajuste de prácticas administrativas, aprobación de manuales y reglamentos, entre otras.

58.4. Por ello, la autoridad deberá adoptar todas las medidas y los mecanismos legales y administrativos que sean necesarios para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las personas, que en lo sucesivo acudan a la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Chihuahua para denunciar o quejarse de situaciones de acoso u hostigamiento laboral en su lugar de trabajo, de tal manera que dé cumplimiento a los lineamientos establecidos en el acta de instalación del órgano colegiado referido, de fecha 18 de octubre de 2019 o conforme a los acuerdos que se tomen con posterioridad, para dar trámite a las denuncias o quejas que se presenten ante dicha Comisión, a fin de dar cumplimiento cabal a las políticas de factores de riesgos psicosociales en el trabajo que tiene implementadas la Universidad Tecnológica de Chihuahua.

59. Atendiendo a los razonamientos y consideraciones antes detallados, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, estima que a la luz del sistema de protección no jurisdiccional, se desprenden evidencias suficientes para considerar violados los derechos fundamentales de "A", específicamente el derecho a la legalidad y seguridad jurídica, y en consecuencia,

respetuosamente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso a), 91, 92 y 93, del reglamento interno de esta Comisión, resulta procedente emitir las siguientes:

VI. RECOMENDACIONES:

A usted, maestro **Kamel Athié Flores, Rector de la Universidad Tecnológica de Chihuahua**, con fundamento en los artículos 1, 5 fr. II y 6 del Reglamento Interior de la Universidad Tecnológica de Chihuahua:

PRIMERA. Se dé vista a la autoridad competente para que se inicien, integren y resuelvan conforme a derecho, los procedimientos administrativos que correspondan en contra de las personas servidoras públicas que estuvieron involucradas en los hechos de la presente queja, y en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

SEGUNDA. Se le repare integralmente el daño a la persona quejosa, conforme a lo establecido en el apartado V de esta determinación.

TERCERA. En un plazo que no exceda de treinta días naturales, contados a partir del día siguiente a la aceptación de la presente resolución, se inscriba a "A" en el Registro Estatal de Víctimas.

CUARTA. Realice todas las medidas administrativas tendientes a garantizar la no repetición de violaciones a derechos humanos de similar naturaleza a las analizadas, conforme a lo establecido en el punto 58.4 de la presente resolución

La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44, primer párrafo de la ley que rige nuestra actuación, tiene el carácter de pública, y con tal carácter se divulga en la gaceta de este organismo, así como en los demás medios de difusión con los que cuenta; y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de que se inicien las investigaciones que procedan por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, se apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

Las Recomendaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos no pretenden, en modo alguno, desacreditar a las instituciones ni constituyen una

afrenta o agravio a las mismas o a sus titulares, sino que, por el contrario, deben ser concebidas como instrumentos indispensables en las sociedades democráticas y en los Estados de derecho, para lograr su fortalecimiento a través de la legitimidad que con su cumplimiento adquieren autoridades y personas servidoras públicas ante la sociedad.

Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquellas y éstas, sometan su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que conlleven el respeto a los derechos humanos.

En todo caso, una vez recibida la recomendación, la autoridad o persona servidora pública de que se trate, informará dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, si se acepta y entregará en su caso, en otros quince días adicionales, las pruebas correspondientes de que se ha cumplido, ello según lo establecido en el artículo 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

No dudando de su buena disposición para que la presente sea aceptada y cumplida, se hace de su conocimiento que la falta de respuesta dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada, supuesto en el cual, le solicito en los términos del artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44 de la multireferida ley, que funde, motive y haga pública su negativa.

ATENTAMENTE

**NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA
PRESIDENTE**



*RFAAG

C.c.p. Quejosa, para su conocimiento.

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