

ANR 02/22

Síntesis: El 14 de octubre del 2019, se recibió en la Comisión Estatal de los Derechos Humanos un escrito de queja, donde una persona se duele de presuntas violaciones a sus derechos humanos, que se le pudieran atribuir a personas servidoras públicas de la entonces Secretaría de Desarrollo Social.

Así pues, del análisis de los hechos y las evidencias que obran en el expediente de queja, este organismo considera que no se desprenden indicios suficientes para concluir que en el caso, existieron violaciones a los derechos humanos en perjuicio de la persona quejosa, por lo que bajo el Sistema de Protección No Jurisdiccional de Derechos Humanos, se emitió el presente Acuerdo de No Responsabilidad a favor de las personas servidoras públicas de la ahora, Secretaría de Desarrollo Humano y Bien Común.

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

Oficio No. CEDH:10s.1.4.044/2022

Expediente No. ACC-510/2019

ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. CEDH:2S.10.002/2022

Visitador ponente: Lic. Armando Campos Cornelio

Chihuahua, Chih., a 14 de marzo de 2022

C. IGNACIO GALICIA DE LUNA

SECRETARIO DE DESARROLLO HUMANO Y BIEN COMÚN

PRESENTE.-

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por “A”¹, con motivo de actos u omisiones que considera violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **ACC-510/2019**; de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado 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, del Reglamento Interno de esta Comisión, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

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.

I.- ANTECEDENTES:

1. El día 14 de octubre de 2019, se recibió en esta Comisión Estatal, el escrito de queja signado por "A" por presuntas violaciones a sus derechos humanos, en dicho documento se asentó medularmente lo siguiente:

"...1.- Es el caso que yo trabajo en la Secretaría de Desarrollo Social desde el mes de marzo de 2017, mi función es la de facilitadora comunitaria, donde realizo trabajo de campo; visitamos colonias vulnerables que se encuentran el estado de Chihuahua, a efecto de ver las necesidades con las que cuentan las personas, y además se dan pláticas y talleres a dichas personas.

2.- Siendo el caso que desde que llegué a trabajar a dicho lugar, la señora "B", me ha tratado un poco indiferente (esto cuando ella supo que yo soy familiar de la señora "D"), ella siempre ha tratado de relegarme de mi trabajo. Actualmente (hace 2 semanas aproximadamente) me movió del lugar de trabajo que me fue asignado, me prohíben que realice ciertas cosas o trabajos, y sólo cuando ella quiere me asignan trabajo en específico, y también me desasigna funciones cuando ella quiere. Siempre desde que llegué ha tratado de impedir que realice mi trabajo, y no reconocen ni mis esfuerzos ni mis logros, al contrario, siempre demeritan todo lo que realizo, en ocasiones me ha gritado y se ha dirigido a mí en una forma agresiva e intimidante.

3.- Por lo cual, dicho acoso laboral y discriminación que he sufrido, ha sido desde mi llegada a este lugar, y éste se ha incrementado desde mediados del mes de julio de 2018, ya que en ese mes, hubo un concurso de gastronomía en ICATECH², en donde yo trabajo en mis tiempos libres, esto desde el mes de febrero de 2009, en donde imparto talleres de gastronomía a mujeres y donde también trabaja mi hija "E"; debiendo señalar que en el concurso ya mencionado, el cual se realiza cada año y en el cual mi hija y yo participamos como docentes, llevando un equipo de competidoras de nombres "FF" y "GG", mujeres rarámuris, quienes iban acompañadas de "HH"; siendo el caso que ya estando en el concurso, las alumnas rarámuris fueron discriminadas por el jurado que ICATECH

² Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua.

había elegido para calificar los platillos y los elementos de dichos platillos, por lo cual, dichas alumnas nos expusieron a mí y a mi hija su inconformidad ante tales hechos, ya que a ellas no les había parecido cómo las habían calificado y sobre todo causa cómo las habían tratado en lo personal; por lo cual ellas dieron al día siguiente del concurso una entrevista que realizó ICHMUJERES³, y la cual fue transmitida por la radio, en la cual expresaron la discriminación de que fueron víctimas durante el concurso, asimismo, presentaron un escrito de inconformidad ante la Directora de la Casa de la Cultura, ellas, con esto quisieron alzar la voz ante lo que les había ocurrido, por lo cual, tanto yo como mi hija "E" las apoyamos en lo que hicieron, ya que nosotros consideramos que ellas estaban en todo su derecho de hacerlo, que ellas tenían derecho de expresar su opinión y su inconformidad.

Al darse cuenta la licenciada "II", Coordinadora de Acción Móvil Norte, quien es mi jefa directa en ICATECH, de la entrevista que habían dado las concursantes rarámuris y que había salido en la radio, me habló vía telefónica a mi celular y me dijo: "Por favor calla a tu gente".

Esta situación me afectó en mi trabajo en Desarrollo Social, ya que éstos (Desarrollo Social e ICATECH) siempre han tenido mucha comunicación, en virtud de los talleres que en ambas dependencias se imparten, ya que Desarrollo Social siempre solicita la certificación de sus talleres por parte de ICATECH. De lo ocurrido en ese concurso, se enteró Desarrollo Social, y esto provocó que mi jefa ahí, de nombre "B", fuera aún más discriminatoria conmigo.

4.- Posterior a esto, en el mes de octubre de 2018, surgió otra situación, en donde se impartieron unos talleres para las mujeres de la colonia El Porvenir, por parte Desarrollo Social, y donde yo en esa ocasión di talleres de cocina saludable y pastelería, y yo invité a la licenciada "II" de ICATECH para que estuviera presente en un desayuno que hubo, en donde se iba a anunciar el cierre y resultados de esos talleres, pero ella no acudió; por lo cual Comunicación Social publicó una

³ Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

nota señalando que se habían dado unas capacitaciones para las mujeres de la colonia El Porvenir, y que ellos habían certificado estos talleres, siendo esto un error por parte de ellos, ya que los talleres que se impartieron los iba a certificar ICATECH; y la Directora de ICATECH, al enterarse de esta nota, se molestó mucho, por lo cual dicha nota me perjudicó a mí, ya que en ICATECH se dijo que había sido culpa mía. Y de ahí se valieron para decir que yo ya no trabajaba ahí y me empezaron a bloquear para que no impartiera talleres en ICATECH (situación de la cual también fue enterado Desarrollo Social, complicando aún más mi situación con "B").

5.- A partir de ese día y a raíz de lo anterior, la licenciada "I" habló con "C", la Directora de Cohesión Social, por lo cual desde entonces, en Desarrollo Social se me ha negado (aún más) realizar mi trabajo y/o impartir mis talleres, "B" ha obstaculizado en todo lo posible para que yo no desempeñe mi trabajo, me humilla, demerita lo que hago etc., ya que por ejemplo, no me permiten dar talleres como los que he dado en años pasados, ni tampoco capacitaciones para cocina y de pastelería, de los cuales habían surgido cooperativas y con los cuales las mujeres a las que hemos ayudado se han sentido muy satisfechas y/o apoyadas con ellos; esta persona simplemente lo ve como algo en contra mía, algo que con tal que yo no lo realice y no darne el crédito que en realidad tengo con la impartición de este trabajo y con los cuales se han obteniendo muy buenos resultados; sin embargo a ellas no les importa el bienestar de la gente, ni lo que se les puede ayudar, ella sólo se empeña en demeritar mi trabajo y trata a toda costa de impedir que yo lo realice.

Cabe mencionar que hay muchas mujeres, que me buscan porque conocen mi trabajo y saben que soy una persona que las apoya y las instruye para que salgan adelante, y éstas quieren que sea yo quien les imparta estos talleres y/o capacitaciones de cocina y pastelería, pero "B" y "C" me han negado en todo momento que yo los imparta, alegando miles de pretextos, y aun y cuando algunas mujeres se han acercado a ellas para solicitarles que sea yo precisamente quien los imparta, en un principio les dice que sí, pero nunca los autorizan formalmente,

y además me niega a mí la información correspondiente, a pesar de que yo hago mis solicitudes cumpliendo con todos los requisitos formales que se me piden.

6.- Asimismo, quiero señalar que en el mes de agosto del presente año (2019), ICATECH y Desarrollo Social hicieron un convenio en donde acordaron que ésta última impartiría talleres a mujeres, y que el ICATECH los certificaría. Por lo que según me hizo del conocimiento "B" (y posteriormente "C"), ICATECH puso de condición que certificarían los talleres, pero que no querían que yo impartiera ningún taller. Por lo que a partir de entonces, y con más pretexto, no me dejaron impartir ningún taller, mandaban a otros compañeros, y éstos me decían que "tú eres la que deberías estar aquí, porque eres tú la que sabe de estas cosas", pero ellos no podían decir nada, ya que tenían miedo de que ellas se molestaran si me mencionaban, ya que ellos sabían cuál era mi situación con ellas, y de todo lo que yo estaba pasando y lo que ellas me hacían; aparte que ellos temían y temen aun que se tomen represalias en contra de ellos (as) y sean despedidos (as).

7.- El día viernes 13 septiembre del presente año, yo le envié un mensaje de texto a "B" para decirle que ese día iba a descansar y que no iba a ir a trabajar, ya que nosotros podemos pedir el día que queramos para descansar, pero ella me contestó que no, que me presentara al trabajo porque tenía que hablar conmigo, por lo cual yo acudí, y fue cuando ella me dijo: "Hubo quejas de tres mujeres y un hombre de que andas ofreciendo los talleres, y me dijo "C": "Quedas a disposición o a donde me habías pedido el cambio", y yo le dije: "¿Qué? ¿por qué?", y ella me dijo: "Porque la directora de ICATECH nos pidió como condición que tú no entraras en el programa."

8.- El día lunes 16 de septiembre fui a ver mi situación al sexto piso y solicitar mi cambio, pero ahí me dijeron que si me cambiaban, me mandarían de comisionada y que corría el riesgo de que hubiera recorte de personal en diciembre y que yo fuera una de ellas. Por lo cual a mí me dio miedo y fui a hablar con "C", quien es la directora, y le dije que me habían dicho que si me iba de comisionada, iba a ser de las primeras a las que iban a correr, y que yo tenía miedo, que si qué iba a pasar conmigo. Y ella me dijo que la Directora del ICATECH, había hablado con

ella y que le había dicho que yo no podía formar parte de los talleres que ellos imparten, que me fuera a mi área de trabajo y que cuando regresara “B”, arreglaría mi situación.

9.- A la semana siguiente (jueves 19 de septiembre), me habló nuevamente “B” para que fuera a su oficina, y ésta se dirigió a mí de una manera nada humanitaria, siendo ella muy grosera y humillante, me gritó y me dijo: “Siéntate y cállate, vas a escuchar todo lo que tengo que decirte y no te voy a permitir que digas nada”, “cuando yo estoy molesta soy terrible, yo te he tenido mucha paciencia”, luego me dijo que me quedara en la oficina, que ya no me querían más en el plan emergente; por lo cual ella habló y habló, me dijo muchas cosas, y sólo ella hablaba, y cuando yo intentaba hablar me decía: “Te callas”, y luego me dijo: “Cometiste una falta muy grave”, diciendo que yo les hablaba a las personas para que no acudieran a los grupos reflexivos que ellas dan, siendo esto una total mentira, pero ella me culpó de incitar a las personas, cuando no es así. y me dijo: “Te guste o no, te quedas en la oficina, no vas a estar en los grupos”. Yo me salí de su oficina, y me sentía muy mal, sentía que me faltaba la respiración y que me iba a caer, y me fui al baño y ahí lloré, de ahí hablé con una amiga, le conté lo sucedido, y ella fue quien me tranquilizó.

Cabe mencionar respecto a lo anterior, que la misma gente me conoce desde hace años, conocen mi trabajo, como lo es en la colonia El Porvenir, donde he dado muchos talleres , y son ellas mismas quienes me piden que les enseñe, y la gente de la colonia Villa Revolución también me solicitan, ya que cuando fue el primer día del grupo reflexivo en dicha colonia, ellas nos pidieron que nos presentáramos y que dijéramos qué nos gustaba hacer, y yo mencioné que aparte de este trabajo, yo trabajaba dando talleres para el autoempleo, y “JJ”, una de las del grupo reflexivo, me identificó y dijo “yo quiero que usted nos dé los talleres”, ya que ella comentó que le interesaba poner un negocio de cocina saludable, e hizo la petición a Desarrollo Social para que yo les impartiera los talleres de cocina; por lo cual, al ver yo que los grupos reflexivos no estaban dando los resultados deseados y/o esperados, ya que se estaban quedando sin gente, se me ocurrió hacer una petición a “KK”, la asistente de “B”, para que otorgaran el

permiso para dar los talleres de cocina y panadería a las personas, y así poder ayudarlas y apoyarlas, y de esta manera, beneficiar a la comunidad; sin embargo, se me negó impartirlos sin una razón justificable, incluso he sido amenazada con perder mi trabajo en Desarrollo Social si doy mis cursos fuera del horario de trabajo.

10.- El día viernes 20 de septiembre fui a hablar nuevamente con la directora "C", para preguntarle a dónde me iban a cambiar, y me dijo que hasta que no llegara "B" decidía y me avisaban. Quiero señalar que actualmente, el lunes 1 de octubre y sin razón alguna (más la que expuse a lo largo de mi escrito), me cambiaron a "la bodega" que está en las oficinas en donde trabajo, y donde estoy constantemente vigilada por dos cámaras que se encuentran ahí, en donde siento que si me muevo o hago cualquier cosa, me ven y me pueden llamar la atención, siendo algo con lo que me siento incómoda y me genera angustia; además quiero señalar que yo sufro de presión arterial baja, por lo cual me he visto muy afectada estando en dicho lugar, ya que ahí en la bodega hace un calor terrible, además de que tengo que cargar cajas que pesan más de 7 kilogramos de peso, y la suscrita tengo mi rodilla lesionada.

Asimismo, quiero señalar que desde el mes de febrero del presente año, a consecuencia de este acoso laboral del que soy víctima, estoy sufriendo ataques de ansiedad terribles; debo precisar también que "C", sabe que el estar en un lugar cerrado para una persona con ataques de ansiedad, es malo para la salud mental y física, y sabe que yo tengo un miedo espantoso a estar en un lugar así, ya que esta situación yo la expuse de manera personal, situación de la que se han valido como una forma de presionarme y/o acosarme laboralmente; quiero agregar que los primeros días, al llegar a mi lugar de trabajo, lloraba y me daba una angustia terrible, ya que no me agrada estar trabajando bajo esas condiciones, esto me ha generado mucho estrés y mucha ansiedad; asimismo, señalo que mis compañeras y compañeros del trabajo se han mantenido distantes de mí, ya que conocen mi situación y temen que se tomen represalias en contra de ellos por hablarme y/o apoyarme ante mi situación, ante todo esto, a veces he llegado a pensar en ya no asistir a trabajar, pero mi economía no está bien, necesito mi

trabajo, ya que yo contribuyo en gran parte al sustento de mi familia; pero bajo estas condiciones se ha puesto en riesgo mi salud física y mental, se han visto afectados mis derechos, mi dignidad humana, es por ello que acudo a solicitar la intervención de este órgano a efecto de que me sean protegidos mis derechos como trabajadora y como mujer, ya que es de poner de su conocimiento que con las personas que trabajo y en contra de las que hoy presento mi queja son o se dicen ser “derecho humanistas”, ya que una de éstas personas pertenece al movimiento feminista de mujeres, y la otra, trabajó muchos años en derechos humanos de la mujer, por lo cual promueven una cosa, la cual a mi punto de vista “solo aparentan ser alguien”; sin embargo, en realidad son otras personas, ya que han violentado mis derechos, no importándoles mi condición de mujer, ni mi condición de salud, obrando hacia mi persona con todo lo contrario a lo que ellas representan y a lo que están obligadas como servidoras públicas. Por lo que con lo anterior es que solicito la intervención de ese órgano, a efecto de que se incorpore la perspectiva de derechos, de género, interculturalidad, interseccionalidad en la atención a este caso en concreto, para reducir los factores de riesgo y eliminar la situación de violencia en la que me encuentro y/o soy víctima.

Ya que, como bien se puede apreciar, con todo lo manifestado en las líneas que anteceden, el actuar de “B” y “C” no solo viola mis derechos, sino que me discriminan, y todo esto atenta contra mi dignidad, por lo que tomando en cuenta que el acoso laboral es incompatible con la dignidad humana, ya que lesiona derechos fundamentales y que puede configurarse tanto por medio de acciones como de omisiones (exigiéndose que deben ser reiteradas), y que estos actos, al tener un resultado de menoscabo, maltrato o humillación, amenaza o daño al trabajador en sus oportunidades en el empleo, y además puede lesionar una pluralidad de derechos fundamentales de las víctimas, tales como su derecho a la integridad psíquica y física, derecho a la no discriminación, derecho a la honra, derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, u otros, la suscrita me veo sumergida en todas estas hipótesis, ya que según todo lo narrado en el presente escrito, las conductas agresivas realizadas por “B” y “C” hacia la

suscrita, configuran el hostigamiento reiterado del que he sido víctima durante todo este tiempo, y los cuales han provocado los resultados indicados en mi salud física y emocional, por lo cual es de notarse por ese órgano, que estamos frente a una forma de acoso laboral.

Tanto respecto de las conductas agresivas como de los hostigamientos "reiterados", implicando una persecución hacia mi persona, teniendo un resultado, como ya lo dije, "lesivo", por esta conducta ilegal.

Apoyando lo anterior con lo que establece la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en sus artículos 10 y 11:

Artículo 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

11.- Constituye violencia laboral: La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Por todo lo anteriormente manifestado a usted, es que atentamente solicito:

Petitorios:

- 1.- Se me tenga presentando la queja.*
- 2.- Se investiguen y analicen los hechos motivo de la presente queja.*
- 3.- Se tomen las acciones pertinentes en relación a la violación de derechos humanos de la que soy víctima...". (Sic).*

- 2.** En fecha 05 de noviembre de 2019, se recibió informe de ley por parte de la autoridad, mediante el oficio número DCSPC: 001/1023/2019, signado por "C", entonces Directora

de Cohesión Social y Participación Ciudadana de la Secretaría de Desarrollo Social, quien, en relación a la queja, manifestó lo siguiente:

“...En el escrito de queja “A” considera que fue objeto de violencia laboral, discriminación y acoso laboral por parte de “B” y “C”, de acuerdo a los hechos que habrán de responderse en el presente Informe.

Contestación a los hechos.

1.- Respecto al primer hecho, “A” colabora con la Secretaría de Desarrollo Social como facilitadora comunitaria de la Dirección de Cohesión Social y Participación Ciudadana, siendo ciertas parcialmente las funciones que menciona, toda vez que es falso que las y los facilitadores lleven a cabo talleres con las personas, pues colaboran apoyando a la comunidad en la planificación, organización y adaptación de estrategias de participación social; buscando, organizando y planeando acciones logísticas para realizar actividades comunitarias; realizando diagnósticos comunitarios, generando propuestas en conjunto con la comunidad para la resolución de conflictos y el buen convivir; favoreciendo espacios para el fortalecimiento de redes de cuidado y seguridad que garanticen la protección de niños, niñas y adolescentes en las comunidades; apoyando a los actores sociales y organizaciones comunitarias en el seguimiento y evaluación de sus planes de cohesión social a través de la teoría del cambio, entre otros, de acuerdo al perfil de puesto del equipo de facilitación comunitaria, el cual se adjunta al presente en copia certificada.

2.- Respecto al hecho marcado con el número 2, es falso, pues cuando “B” tuvo conocimiento de que era familiar de la señora “D”, no le dio importancia, “...toda vez que esta situación no obliga a que la señora sea tratada distinto a los demás...”, tal como lo señaló la Jefa del Departamento de Participación Social y Comunitaria de esta Dirección de Cohesión Social y Participación Ciudadana, en su declaración contenida en el Acta Circunstanciada de fecha 31 de octubre del

año en curso, que incluye la declaración de “B”, misma que se adjunta al presente libelo en original.

En lo referente a que “B” ha tratado de relegar a “A”, que cuando la primera quiere se le asigna un trabajo y luego se lo quita, que impide que realice su trabajo, que demerita lo que realiza y otras actitudes agresivas, es falso, pues siempre le ha pedido que cumpla con las tareas que tiene que cumplir y no utilice su función de facilitadora comunitaria solamente para promocionar los cursos que imparte, para obtener un beneficio personal; además de que de acuerdo a la declaración de “B” que se menciona en el párrafo anterior, la funcionaria establece que, suponiendo sin conceder que se le haya asignado una tarea y luego se le haya quitado la misma, no es por una decisión unilateral de la Jefa de Departamento en cuestión, sino que el personal de facilitación comunitaria apoya con actividades "...de acuerdo a los requerimientos que surjan de la misma comunidad y de las necesidades de la Secretaría de Desarrollo Social...". Aunado a esto, la quejosa en este punto, no señala circunstancias de modo, tiempo y lugar de cómo se le ha relegado o impedido que realice las actividades propias de sus funciones o la falta de reconocimiento, así como la intimidación de la que dice ser objeto, es decir “A” no describe de forma clara, precisa y completa los hechos que señala en este punto, impidiendo con esto que esta autoridad prepare una contestación y defensa adecuada, dejándola así en estado de indefensión.

3.- En lo que respecta al hecho marcado con el número 3, ni se niega ni se afirma por no ser hecho propio y por constituir hechos anteriores a que la suscrita y “B” iniciáramos nuestras labores en la Dirección de Cohesión Social y Participación Ciudadana, las cuales fueron en agosto y octubre de 2018, respectivamente.

4.- En cuanto al hecho marcado con el número 4 del escrito de queja, ni se niega ni se afirma por no tratarse de hechos propios.

5.- En cuanto al hecho marcado con el número 5, este es cierto en la parte referente a que personal del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua (ICATECH), se comunicó con la suscrita para informarme sobre un desayuno que se celebró el mes de diciembre de 2018, con motivo de la graduación de los cursos de cocina saludable y repostería, donde se hablaba de que éstos los iba a certificar el ICATECH, sin embargo, es falso que la ciudadana "II" se haya comunicado, sino que fue la Directora del Instituto, la licenciada "LL", quien estaba muy molesta con este hecho, pues era falso que el ICATECH les fuera a otorgar tal certificación, ya que según el dicho de dicha funcionaria, en ningún momento "A" se dio de alta en esas fechas para impartir los cursos de cocina saludable y repostería, tal como se confirma con el oficio número ICT-850/2019 firmado por la Directora del ICATECH y recibido por la Dirección de Cohesión Social y Participación Ciudadana, el día 30 de octubre del año en curso, el cual se anexa al presente en original, donde se adjunta un listado de los cursos impartidos por la quejosa, así como la sede, el horario, las fechas de inicio y término y cuántas personas se inscribieron, esta situación tuvo como consecuencia que la licenciada "LL", solicitara expresamente que esa facilitadora dejara de participar en cualquier actividad que tuviera que ver con el instituto que dirige.

Cabe decir que desde que nos informa por primera vez esta situación el personal del ICATECH, esta Dirección se dio a la tarea de investigar lo ocurrido, para lo cual le encomendé a la licenciada "MM", quien en ese momento laboraba como mi asistente, se diera a la tarea de averiguar este hecho, descubriendo que habían sido 14 mujeres en total, quienes recibieron esos cursos, y a quienes "A" les pidió la cantidad de \$200.00 (doscientos pesos 00/100 m.n.) por cada certificado, habiendo personas que pagaron \$400.00 (cuatrocientos pesos 00/100 m.n.) al haber llevado las dos capacitaciones y que hasta el mes de febrero de 2019 no había entregado las certificaciones correspondientes, por lo que se le solicitó a la quejosa que firmara un escrito donde se comprometería a regresar dichos importes a las personas afectadas, pidiéndole además que cada vez que devolviera el pago total a cada alumna, recabara las firmas de recibido de ellas,

tal como se muestra con la carta compromiso de fecha 28 de febrero de 2019 firmada por la quejosa, la impresión del correo electrónico donde se muestra el listado de alumnas de los cursos de cocina saludable y repostería, y las firmas de un total de 14 mujeres quienes recibieron la devolución del pago por la certificación de los talleres ya mencionados, los cuales se exhiben en copia simple a la presente; de igual forma, el contenido de estos documentos se confirma con lo dicho por "G", quien fue una de las afectadas por esos hechos y es facilitadora comunitaria del Departamento de Participación Social y Comunitaria de la Dirección de Cohesión Social y Participación Ciudadana, y que describe los hechos en su declaración contenida en el acta circunstanciada de fecha 31 de octubre del año en curso, y la cual se adjunta al presente en original, donde se puede observar que en todo momento "A", expresó que estos cursos estaban certificados por el ICATECH, cuando esto era falso, incurriendo inclusive en conductas que pudieran ser tipificadas como delitos por el Código Penal del Estado de Chihuahua.

En cuanto a lo manifestado por la quejosa de que "B" ha obstaculizado todo lo posible para que ella desempeñe su trabajo, esto es falso, toda vez que el acta circunstanciada donde consta la declaración de dicha funcionaria, mencionada en el número 2 de este capítulo de contestación de los hechos, la Jefa de Departamento de Participación Social y Comunitaria expresa que "... ella lo que siempre le pidió fue que cumpliera con la ejecución de las tareas para las cuales se le había pedido colaborar, que cumpliera con las funciones que tiene un facilitador comunitario, que son las de apoyar a la comunidad en la planificación, organización y adaptación de estrategias de participación social; buscar, organizar y planear acciones logísticas para realizar actividades comunitarias; realizar diagnósticos comunitarios, generar propuestas en conjunto con la comunidad para la resolución de conflictos y el buen convivir; favorecer espacios para el fortalecimiento de redes de cuidado y seguridad que garanticen la protección de niños, niñas y adolescentes en las comunidades; apoyar a los actores sociales y organizaciones comunitarias en el seguimiento y evaluación de sus planes de cohesión social a través de la teoría de cambio, entre otras, pues siempre en los

grupos de trabajo en los que se integraba, las y los facilitadores le reportaban que ella no realizaba su trabajo y que solamente se dedicaba a acercarse a las personas de la comunidad para promocionar cursos de cocina saludable y repostería que ella impartía, ofreciéndoles que por asistir a esos cursos obtendrían una constancia por parte del ICATECH, comentándoles además que estos cursos se los pidieran a sus compañeras y compañeros facilitadores, para que a su vez ellas y ellos le dijeran a ella y a “KK”, por ser quien da seguimiento a los proyectos del equipo de facilitación en campo, y que en esa colonia los vecinos solicitaban como una necesidad de la comunidad, la impartición de estas capacitaciones...”; y en cuanto al hecho de que no se le permite dar sus capacitaciones de cocina y pastelería, cabe aclarar que se le dijo que “...no podía estar promocionándose como instructora de ICATECH ante las comunidades, pues debido al hecho de que en el último trimestre del año 2018, “A” llevó a cabo los cursos de cocina saludable y repostería a un grupo de mujeres en la colonia El Porvenir III, ofreciendo que se les iba certificar por parte de dicho Instituto, cobrándoles una cantidad de dinero y sin que ese certificado les fuera entregado, por lo que tuvo que regresar el dinero a las personas, fue que la Directora del ICATECH, la licenciada “LL”, al tener conocimiento por la nota donde se graduaron estas mujeres, solicitó expresamente que esta persona ya no participara en ninguna actividad relacionada con el ICATECH, sin embargo, a pesar de lo que se le informó, ha seguido ofreciendo estas certificaciones del instituto y lo ha hecho siempre en horas de trabajo, pues de acuerdo al oficio número ICT- 850/2019 enviado por ICATECH mencionado en el párrafo anterior, se puede observar que los horarios de los cursos que imparte, son en la mañana de las 16:00 a las 19:00 horas, los cuales para el Departamento de Recursos Humanos de la Secretaría de Desarrollo Social, así como para el equipo de facilitación comunitaria se consideran como hábiles, pues comúnmente trabajan tanto de día como de tarde, ya que sus actividades se desarrollan de acuerdo a las necesidades de la comunidad, esta situación, tiene como consecuencia que en su caso no sean compatibles estas dos comisiones, pues los horarios interfieren entre sí, además de que se genera un conflicto de intereses, pues busca en todo momento beneficiarse a ella misma, más que a la ciudadanía, de acuerdo a lo establecido

en los artículos 137 y 138 del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, los cuales se habrán de insertar en el capítulo de fundamentos.

6.- En cuanto al hecho marcado con el número 6, es falso que se le haya dicho que no se quisiera que "A" impartiera los talleres que ofrece, pues a los cursos a los que se refieren en este punto, que se iniciaron entre el mes de agosto y septiembre de 2019, en una coordinación entre la Dirección de Cohesión Social y Participación Ciudadana y el ICATECH, son talleres de "Reparaciones Básicas en el Hogar, Carpintería, Fontanería y Aplicación de Texturas e Instalación de Cerámicas", los cuales no son impartidos por el personal de facilitación como la quejosa lo manifiesta, además de que es necesario recalcar que dentro de sus funciones, no se encuentra el impartir talleres de autoempleo ni capacitaciones que se encuentran en el catálogo de dicho instituto, tal como se detalla en el acta circunstanciada donde declara "B".

7.- En lo que respecta al hecho marcado con el número 7, es parcialmente cierto, pues "B" si le manifestó a "A" que había varias inconformidades de sus compañeras y compañeros, ya que en vez de apoyar con las labores propias del equipo de facilitación, seguía ofreciendo y organizando sus cursos de forma unilateral, sin consultarlo a nadie y en horas laborables, haciendo caso omiso de manera reiterada a las instrucciones que se la habían dado; sin embargo es falso que se le pusiera a disposición, pues se le dijo que ya no trabajaría en campo, que se quedaría en la oficina, además de que esa decisión se tomó, pues la misma quejosa tenía tiempo solicitando a la Jefa del Departamento de Participación Social y Comunitaria y a la suscrita, ya no trabajar en campo, pues ella comentaba que traía molestias en sus rodillas y sólo pedía que no la pusieran en un trabajo que requiriera uso de una computadora, pues no sabía usarla, luego cambió de opinión y solicitó su cambio al Departamento de Inclusión de la Dirección de Desarrollo Humano e Inclusión de la Secretaría de Desarrollo Social para trabajar en proyectos productivos, pero ésta le comentó que si era su deseo irse a otra área, era necesario que tuviera que dejar de colaborar con esta Dirección, ya que

en ese momento no se les tenía permitido que como personal de apoyo se fueran de comisionados a otras áreas.

8.- En lo tocante al hecho número 8, es cierto que “A” dijo a la suscrita que en la secretaría le habían dicho de qué corría riesgos al ser comisionada al momento de que hubiera recorte de personal, pues la iban a correr, a lo que le comenté que esperaríamos a “B”, quien había salido fuera de la ciudad en cumplimiento de su encargo, para que ella determinara donde pudiera ella colaborar dentro de la misma dependencia.

9.- En cuanto al hecho marcado con el número 9 es cierto que “B”, citó en su oficina a la quejosa para llamarle la atención, pues en el dicho de la funcionaria en su declaración del día 31 de octubre del año en curso manifiesta que: "...varios facilitadores que estaban colaborando con “A”, acudieron conmigo a manifestarme su inconformidad de estar con esta persona, pues era muy conflictiva, y que no estaba integrada, que sólo estaba ahí con ellos porque en las colonias donde llevan a cabo sus actividades quedan en la zona norte, cerca de donde ella vive, que se la mantenía hablando por teléfono y no colaboraba con las tareas realizadas, además de que obstruye el trabajo de los demás y solamente ofrece a las personas sus cursos de cocina saludable, repostería y de cena navideña, pero lo que más les preocupaba era que “A”, les daba a entender a las mujeres que estaban en el grupo reflexivo, tanto de la colonia Porvenir como el grupo de Villa Revolución, que forzosamente el grupo de reflexión se debía de llevar al mismo tiempo que los cursos de cocina saludable y repostería, como si estuviera condicionado uno con otro, y al no dejarla que hiciera eso, “A” hablaba con las señoras y les decía que ya no se iba a llevar a cabo el curso de repostería por chismes, pero como las mujeres se quedaron con la creencia de que tanto el grupo de reflexión y el curso de repostería estaban ligados, provocó que muchas mujeres ya no acudieran al grupo de reflexión días después, inclusive hubo un día en que solo acudió al grupo reflexivo de la colonia Porvenir una mujer y que coincidió con el hecho de que el personal de Comunicación Social de la Secretaría de Desarrollo Social había ido a cubrir la sesión de dicho grupo; adicionalmente a todo esto,

fijaba días y lugares para reunir a las mujeres sin consultar a sus compañeros ni a ella como Jefa de Departamento...", por lo que esta serie de acciones hicieron que se tomara la decisión de que se quedara en la oficina, para que ya no obstaculizara el trabajo de sus demás compañeras y compañeros facilitadores.

En cuanto al hecho de que la quejosa le solicitó a "KK" permiso para impartir los talleres de cocina y panadería, es falso, pues "B" manifiesta también en su declaración que "...una de las facilitadoras comentó que se sentía muy incómoda, pues "A" la presionaba para que ella pidiera tanto a "KK" como a ella que pudiera impartir dichos cursos, porque decía que si lo pedía directamente le darían un rotundo no...". Además de que también es falso su dicho de que ha sido amenazada con perder su trabajo en la Secretaría de Desarrollo Social si da sus cursos fuera del horario de trabajo, y aunado a esto, no se describe de forma clara, precisa y concreta de cómo se dio esta amenaza, además de que no proporciona pruebas de su dicho.

10.- En cuanto al hecho marcado con el número 10, es falso que se le haya cambiado a la bodega sin razón alguna, pues su actuar reiterado y su negativa de irse comisionada, obligó a que se tomara la decisión de enviarla al área de archivo que la quejosa denomina como "bodega" a que apoyara en dicho lugar, con la instrucción expresa de la suscrita de que no levantara ninguna caja, ya que se giró la instrucción a los polivalentes a que la auxiliaran en ese sentido para que ella no se lastimara. En cuanto a su dicho de que está constantemente vigilada por cámaras, es necesario aclarar que no es exclusivo de ese espacio, pues todas las instalaciones de esta Dirección tienen cámaras, las cuales fueron dejadas por la empresa privada que todavía hasta el año pasado ocupaba este local.

En lo que respecta a que la "A" padece de presión arterial baja, no se niega ni se afirma por no ser hechos propios, y por desconocer esta situación, pues en ningún momento la quejosa ha presentado un comprobante o justificante médico que indique esta condición.

En cuanto al dicho de la quejosa de que padece ataques de ansiedad y que la suscrita sabe que el estar encerrada para una persona con ese padecimiento es malo para la salud mental y física, es pertinente precisar que a una persona con ansiedad no necesariamente le pueden afectar los lugares cerrados, sino que puede parecer de una condición llamada agorafobia el cual es un trastorno de la ansiedad que consiste en el temor obsesivo ante los espacios abiertos o descubiertos; así también, es necesario precisar que la quejosa no ha presentado alguna receta o documento médico donde conste tener ese diagnóstico, aunado a lo anterior, es necesario que "A" aclare en este procedimiento, cómo es que manifiesta en este hecho número 10 que tiene "...un miedo espantoso..." a estar en un lugar encerrado y le afecta estar trabajando en un área de una superficie de 6.40 metros por 8.25 metros, y no siente esa misma afectación o angustia al trabajar en una cocina de una casa- habitación que era donde comúnmente impartía sus cursos y que claramente cuenta con una superficie mucho mayor (sic) a donde se encuentra ahora.

Por último, es falso que se le estén violando los derechos de la quejosa, que se le discrimine y se atente contra su dignidad, pues el actuar de esta dependencia ha sido en todo momento en cumplimiento a la ley, y como respuesta al actuar de la quejosa, quien reiteradamente ha incurrido en actos constitutivos de responsabilidad administrativa y en algunos casos, hasta en conductas que pudieran ser constitutivos de delitos conforme a la legislación aplicable y que enumero y transcribo a continuación.

Constitución Política del Estado de Chihuahua.

Título XIII. De las responsabilidades de los servidores públicos y de los particulares vinculados con faltas administrativas graves o hechos de corrupción y de la patrimonial del estado.

Artículo 178, primer párrafo. - "Para los efectos de las responsabilidades a que alude este título, son servidores públicos todos los funcionarios y empleados de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial del Estado, de los Organismos Autónomos, de los Municipios, de las entidades paraestatales y, en general, a toda persona que desempeñe en las entidades mencionadas un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza..."

"...La ley y demás normas conducentes sancionarán a los servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidades frente al Estado, ajustándose a las siguientes prevenciones: ...

... II. Se impondrán sanciones penales por la comisión de delitos. La comisión de delitos comunes en materia de corrupción por parte de cualquier servidor público o particulares, será perseguida y sancionada en los términos de la legislación penal. Esta determinará los casos y las circunstancias en que se deban sancionar por causa de enriquecimiento ilícito a los servidores públicos que, durante el tiempo de su encargo, o por motivo del mismo, por sí o por interpósita persona, aumenten su patrimonio, adquieran bienes o se conduzcan como propietarios de ellos, cuya procedencia lícita no pudiesen justificar, privándolos de la propiedad de los mismos, independientemente de las penas que les correspondan. Las leyes penales sancionarán con el decomiso y con la privación de la propiedad de dichos bienes, además de las otras penas que correspondan.

III. Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Dichas sanciones consistirán en amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas; estas sanciones deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos que, en su caso, haya obtenido el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por

los actos u omisiones. La ley establecerá los procedimientos para la investigación y sanción de dichos actos u omisiones

La ley señalará los casos de prescripción de la responsabilidad administrativa tomando en cuenta la naturaleza y consecuencia de los actos y omisiones a que hace referencia la presente fracción. Cuando dichos actos u omisiones fuesen graves, los plazos de prescripción no serán inferiores a siete años.

Las faltas administrativas graves serán investigadas y substanciadas por la Auditoría Superior del Estado, la Secretaría responsable del Control Interno del Ejecutivo y los órganos internos de control, según corresponda y serán resueltas por el Tribunal Estatal de Justicia Administrativa. Las demás faltas y sanciones administrativas, serán conocidas y resueltas por los órganos internos de control.

La ley establecerá los supuestos y procedimientos para impugnar la clasificación de las faltas administrativas como no graves, que realicen los órganos internos de control o la Auditoría Superior del Estado, así como la imposición de sanciones a servidores públicos y particulares.

Las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal tendrán órganos internos de control, con dependencia jerárquica y funcional de la Secretaría encargada del Control Interno del Ejecutivo, con las facultades que determine la ley para prevenir, corregir e investigar actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas..."

Ley General de Responsabilidades Administrativas.

"Artículo 1. La presente ley es de orden público y de observancia general en toda la República, y tiene por objeto distribuir competencias entre los órdenes de gobierno para establecer las responsabilidades administrativas de los Servidores Públicos, sus obligaciones, las sanciones aplicables por los actos u omisiones en

que estos incurran y las que correspondan a los particulares vinculados con faltas administrativas graves, así como los procedimientos para su aplicación."

"Artículo 3. Para efectos de esta Ley se entenderá por: ...

...XXV. Servidores Públicos: Las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, en el ámbito federal y local, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..."

"Artículo 7. Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:

I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;

II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;

III. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población...

...VIII. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general..."

"Artículo 49. Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley; ...

...III. Atender las instrucciones de sus superiores, siempre que éstas sean acordes con las disposiciones relacionadas con el servicio público...

"Artículo 57. Incurrirá en abuso de funciones el servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere el artículo 52 de esta Ley o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público."

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

Artículo 71.- Salvo lo previsto en las leyes, el Ejecutivo Federal, por conducto de la Función Pública, determinará en forma expresa y general los casos en que proceda aceptar la compatibilidad para el desempeño de dos o más empleos o comisiones con cargo a los presupuestos de las dependencias y entidades, sin perjuicio del estricto cumplimiento de las tareas, horarios y jornadas de trabajo

que correspondan. En todo caso, los interesados podrán optar por el empleo o comisión que les convenga

Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria

Sección VI. Del desempeño de dos o más empleos, cargos o comisiones

Artículo 136. Cuando alguna persona pretenda ingresar a prestar sus servicios en cualquier dependencia o entidad deberá manifestar, bajo protesta de decir verdad, si se encuentra o no desempeñando otro empleo, cargo, o comisión, o si está prestando servicios profesionales por honorarios dentro de cualquier dependencia o entidad. En caso afirmativo, la dependencia o entidad deberá abstenerse de designarlo o contratarlo, hasta en tanto se determine la compatibilidad correspondiente, en términos de las disposiciones generales que al efecto emita la Función Pública.

Artículo 137. Para percibir remuneraciones con cargo al presupuesto por el desempeño de dos o más empleos, cargos o comisiones, o la prestación de servicios por honorarios en las dependencias y entidades, se requerirá la autorización de la compatibilidad correspondiente emitida por la dependencia o entidad contratante, conforme a las disposiciones que expida la Función Pública. Para el otorgamiento de la autorización antes señalada, cuando el solicitante tenga un empleo, cargo o comisión, o preste sus servicios profesionales por honorarios en cualquier dependencia o entidad, deberán considerarse las circunstancias en que se realice dicho empleo, cargo o comisión, o se preste el servicio contratado, a efecto de que se cumpla con los horarios establecidos y el ejercicio de las funciones o actividades respectivas.

Artículo 138. Será compatible el desempeño de dos o más empleos, cargos o comisiones, o la prestación de servicios profesionales por honorarios en distintas dependencias v/o entidades, siempre y cuando el horario fijado para los mismos

no interfiera entre sí, ni se genere conflicto de intereses en términos de las disposiciones aplicables.

No será compatible el desempeño de dos o más plazas en una misma dependencia, entidad o unidad administrativa, excepto en aquellos casos relativos a plazas del sector educativo por horas o tiempo parcial u otras que se señalen en las disposiciones aplicables. La Función Pública expedirá las disposiciones que deberán observarse para aceptar el desempeño de dos o más empleos, cargos o comisiones, o la prestación de servicios profesionales por honorarios en las dependencias y entidades, y será la competente para determinar los casos en que proceda la compatibilidad y para aclarar los casos de duda que al respecto se presenten.

Artículo 140. Los órganos internos de control de las dependencias y entidades podrán verificar en todo tiempo que los interesados estén cumpliendo con las funciones y/o actividades encomendadas, en los horarios y jornadas establecidos y, en su caso, promoverán la cancelación de alguna autorización ya emitida cuando verifiquen que el interesado no desempeña alguno o algunos de los empleos, cargos o comisiones, o preste los servicios profesionales por honorarios señalados en su solicitud, o que los horarios indicados en dicho documento no son compatibles.

Código Administrativo del Estado de Chihuahua.

"Artículo 73. Trabajador al servicio del estado es toda persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, así como a los organismos descentralizados, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales."

Artículo 106. Son obligaciones de los trabajadores:

"I. Desempeñar sus labores sujetándose a la dirección de sus jefes inmediatos y ejecutándolas con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, en forma, tiempo y lugar convenido; ...

...III. Cumplir con las obligaciones que les imponga el reglamento respectivo; ...

...VII. Asistir puntualmente a sus labores, quedando terminantemente prohibido abandonar el local o lugar donde preste sus servicios, sin la autorización previa del jefe o Subjefe de la Dependencia;

VIII. No hacer propaganda de ninguna clase durante las horas de trabajo"

También lo dicho por esta autoridad se sustenta por lo establecido en las siguientes tesis aisladas:

DEMANDA OBSCURA E IMPRECISA. (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE SINALOA). Si en la demanda inicial no se satisface lo establecido por el artículo 258, fracción V del Código de Procedimientos Civiles en el Estado de Sinaloa que dispone que en la misma se expresarán los hechos en que el actor funde su petición, numerándolos y narrándolos sucintamente, con claridad y precisión, de tal manera que el demandado pueda preparar su contestación y defensa, hechos que evidentemente deben de ser los constitutivos de la acción ejercitada, o sea la causa de pedir, y que deben de señalarse de manera clara y precisa para que la demandada pueda preparar su contestación y ofrecer las pruebas que versan precisamente sobre tales hechos, y para que el juzgador esté en aptitud de apreciar si efectivamente se reúnen los requisitos señalados por la ley. Por tanto, de no reunirse esos requisitos en el escrito inicial con el que empieza toda contienda judicial, evidentemente se debe concluir que el mismo adolece de oscuridad e imprecisión.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 363/93. Adolfo López Navarro. 16 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Arturo Baizábal Maldonado. Secretario: Eusebio Gerardo Sanmiguel Salinas.

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del Jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz.

Esta tesis se publicó el viernes 04 de julio de 2014 a las 08:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. SE ACTUALIZA POR CONDUCTAS QUE, SIN AFECTAR LA DEBIDA PRESTACIÓN DE LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA, VIOLEN LOS PRINCIPIOS Y DISCIPLINA APLICABLES A AQUÉLLOS Y SE TRADUZCAN EN UN ABUSO O EJERCICIO INDEBIDO DEL CARGO PARA OBTENER BENEFICIOS QUE SÓLO CON ESE CARÁCTER SE LOGRARÍAN. El artículo 109, fracción III, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten los valores esenciales en sus relaciones orgánicas con la administración, determinando la aplicación de principios como los de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones; dichas sanciones consistirán en amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación, así como económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos que, en su caso, haya obtenido el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados. Así, tanto el servicio público, que incluye satisfacer intereses públicos fundamentales a través de la función pública encomendada, como las relaciones de organización entre la administración y sus servidores públicos, deben regirse por los aludidos principios. Tomando como base lo anterior, no sólo aquellas conductas inherentes o directamente vinculadas con las atribuciones u obligaciones ejercidas en virtud del cargo o empleo desempeñado y que afecten de manera directa e inmediata el funcionamiento del servicio público son reprochables, sino también las inherentes a la buena marcha de la administración, que no son la esencia del servicio respectivo, pero que guardan un vínculo sistémico e instrumental, directo o inmediato, con las funciones ejercidas, en el entendido de que la disciplina es un principio organizativo de carácter esencial y de naturaleza estructural, que se manifiesta o expresa como un conjunto de relaciones de sujeción especial que se dan entre la administración y sus servidores, lo cual implica una vertiente institucional, pero también un conjunto de reglas que definen pautas de conducta

interna de sus miembros, siendo su objetivo consolidar una organización jerárquica y eficaz que la Constitución Federal encomienda a la administración a través de la eficiente función pública que satisfaga el interés general. En este contexto, el derecho disciplinario y el régimen de responsabilidades se extienden a una serie de relaciones de sujeción especial, incluso de carácter instrumental, para facilitar la consecución de objetivos, incluyendo todo lo conducente y correlacionado a la obtención de fines institucionales, que, si bien no afectan directamente la función pública encomendada, sí derivan en responsabilidad disciplinaria. Por tanto, no únicamente las conductas que en el ejercicio de las funciones encomendadas afecten la debida prestación de la actividad administrativa actualizan una responsabilidad administrativa de los servidores públicos, sino también aquellas que, sin estar directamente vinculadas con el servicio público, afecten a la organización, al violar los principios y disciplina aplicables a aquéllos y se traduzcan en un abuso o ejercicio indebido del cargo para obtener beneficios que sólo con ese carácter se lograrían.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Revisión administrativa (Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo) 81/2019. Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, encargado de la defensa jurídica del titular del Área de Responsabilidades del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Cultura. 2 de mayo de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Jean Claude Tron Petit.

Secretario: Marco Antonio Pérez Meza.

Esta tesis se publicó el viernes 07 de junio de 2019 a las 10:13 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Época: Novena Época Registro: 173593

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXV, enero de 2007

Materia(s): Común

Tesis: I.4o.A. J/48

CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. SON INOPERANTES CUANDO LOS ARGUMENTOS EXPUESTOS POR EL QUEJOSO O EL RECURRENTE SON AMBIGUOS Y SUPERFICIALES. Los actos de autoridad y las sentencias están investidos de una presunción de validez que debe ser destruida. Por tanto, cuando lo expuesto por la parte quejosa o el recurrente es ambiguo y superficial, en tanto que no señala ni concreta algún razonamiento capaz de ser analizado, tal pretensión de invalidez es inatendible, en cuanto no logra construir y proponer la causa de pedir, en la medida que elude referirse al fundamento, razones decisorias o argumentos y al porqué de su reclamación. Así, tal deficiencia revela una falta de pertinencia entre lo pretendido y las razones aportadas que, por ende, no son idóneas ni justificadas para colegir y concluir lo pedido. Por consiguiente, los argumentos o causa de pedir que se expresen en los conceptos de violación de la demanda de amparo o en los agravios de la revisión deben, invariablemente, estar dirigidos a descalificar y evidenciar la ilegalidad de las consideraciones en que se sustenta el acto reclamado, porque de no ser así, las manifestaciones que se viertan no podrán ser analizadas por el órgano colegiado y deberán calificarse de inoperantes, ya que se está ante argumentos non sequitur para obtener una declaratoria de invalidez.

Amparo en revisión 43/2006. Juan Silva Rodríguez y otros. 22 de febrero de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Jean Claude Tron Petit. Secretaria: Claudia Patricia Peraza Espinoza.

Amparo directo 443/2005. Servicios Corporativos Cosmos, S.A. de C.V. De marzo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Jean Claude Tron Petit. Secretario: Alfredo A. Martínez Jiménez. Amparo directo 125/2006. Víctor Hugo Reyes Monterrubio. 31 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Jean Claude Tron Petit. Secretario: Alfredo A. Martínez Jiménez.

Incidente de suspensión (revisión) 247/2006. María del Rosario Ortiz Becerra. 29 de junio de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Alfredo A. Martínez Jiménez, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo

de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretaria: Alma Flores Rodríguez.

Incidente de suspensión (revisión) 380/2006. Director General Jurídico y de Gobierno en la Delegación Tlalpan. 11 de octubre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús Antonio Nazar Sevilla. Secretaria: Indira Martínez Fernández.

Motivación

La presente queja donde "A" acusa a "B" y "C", resulta improcedente e inoperante por las siguientes razones:

1.- Las acusaciones que "A" manifestó en los hechos de la presente queja, adolecen de oscuridad e imprecisión, pues se expresan en términos generales, son superficiales y en algunos momentos contradictorios, además que la quejosa no describe las circunstancias de modo, tiempo y lugar acerca de cómo se le ha relegado o impedido que realice las actividades propias de sus funciones, o la falta de reconocimiento, así como la intimidación de la que dice ser objeto, es decir, la quejosa, no describe de forma clara, precisa y completa los hechos que señala en el escrito inicial de queja, ni presenta elementos de prueba que prueben su dicho, impidiendo con esto que esta autoridad prepare una contestación y defensa adecuada, dejándola así en estado de indefensión.

2.- La quejosa acusa reiteradamente que "B" y "C" han violado sus derechos y que dichas funcionarias han impedido que la propia "A" realice su trabajo, reclamamos que a la luz de lo expuesto en este informe, así como las probanzas consistentes en la declaración hecha por "B" en el acta circunstanciada del 31 de octubre de 2019, la declaración hecha por "G" en el acta circunstanciada del 31 de octubre del 2019, en el perfil de puesto del encargo de facilitador comunitario, además de los propios dichos de la quejosa, en especial de lo manifestado por ella en el hecho número 1 del escrito de queja, resultan improcedentes, pues su labor como facilitadora comunitaria del Departamento de Participación Social y Comunitaria en ningún momento ha consistido en la impartición de talleres o cursos de

autoempleo o que se encuentren en el catálogo del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua (ICATECH), al contrario “A”, ha estado incurriendo de forma consistente y reiterada en conductas que están calificadas por la ley como responsabilidades administrativas a saber:

a) Al ofrecer a las comunidades cursos con certificación del ICATECH, sin que se haya dado de alta para su impartición en dicho instituto, habiéndoles cobrado una cantidad de dinero para ese efecto, tal como se demuestra con la declaración hecha por “G” en el acta circunstanciada del 31 de octubre de 2019, y con el oficio número ICT- 850/2019 firmado por la Directora del ICATECH, donde se adjunta un listado de los cursos impartidos por la quejosa, así como la sede, el horario, las fechas de inicio y término y cuántas personas se inscribieron, la quejosa llevó a cabo actos que afectaron la legalidad, honradez y eficiencia en el ejercicio de su comisión, lo que constituye una responsabilidad administrativa de acuerdo a lo establecido en el artículo 178, primer párrafo y tercer párrafo, fracción III de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, así como el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, sin perjuicio de que dichos actos pudieran encuadrarse en alguno de los delitos establecidos por la legislación penal aplicable.

b) En cuanto a las conductas donde “A”, no llevaba a cabo las funciones propias de un facilitador comunitario, sino que solo se concentraba en ofrecer “...sus talleres...” tal como lo manifiesta la quejosa en múltiples ocasiones en el escrito inicial, así como en la declaración hecha por “B” en el acta circunstanciada del 31 de octubre de 2019, la declaración hecha por “G” en el acta circunstanciada del 31 de octubre de 2019 y en lo señalado en el presente escrito, así como las conductas dónde ésta facilitadora hizo caso omiso en reiteradas ocasiones a las instrucciones que la Jefa del Departamento de Participación Social y Comunitaria le expresaba, la quejosa no está observando en el desempeño de su comisión, los principios de disciplina, legalidad, profesionalismo, honradez, eficacia y eficiencia, además de que utilizó su comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal, satisfaciendo en todo momento intereses

particulares al interés general, incumpliendo con lo dispuesto en el artículo 7, fracciones I, II y III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, así como en el artículo 106, fracciones I y III del Código Administrativo del Estado de Chihuahua encuadrándose estos hechos en lo establecido en el artículo 49 y 57 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

c) En relación al hecho de que “A” ofrecía de manera persistente estos cursos de cocina saludable y repostería certificados por ICATECH en las mañanas, o de 16:00 a 19:00 horas de lunes a viernes, además de ostentarse como instructora de esa dependencia, manifestando incluso que la ciudadana “II” era su jefa directa en ese instituto, tal como se demuestra con lo señalado por la quejosa en el escrito inicial, así como en la declaración hecha por “B” en el acta circunstanciada del 31 de octubre de 2019, la declaración hecha por “G”, en el acta circunstanciada del 31 de octubre de 2019 y en lo señalado en el presente libelo; es evidente que sus actividades como instructora, interfieren en las actividades como facilitadora comunitaria, hecho que le impide cumplir ambas eficientemente, por lo tanto, existe una incompatibilidad de comisiones, de acuerdo a lo que establece el artículo 71 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, así como los artículos 137 y 138 del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria...”. (Sic).

3. El 29 de noviembre de 2019 se recibió el escrito signado por la licenciada “QQ”, representante de la quejosa, mediante el cual dio respuesta al informe de la autoridad, señalando lo siguiente:

“...Primeramente hago de su conocimiento que si bien es cierto que las facilitadoras tienen asignadas, entre otras, las funciones que menciona en el escrito correspondiente al hecho número uno, resulta falso lo que señala en relación de que “es falso que las y los facilitadores lleven a cabo talleres a personas”, ya que si bien son funciones que no están establecidas en el perfil de puesto de facilitación comunitaria que adjunta, esto no quiere decir o no prueba que no se le haya asignado tal función a “A”, tan es así que se puede claramente

corroborar que la misma ejercía tal función, con los propios dichos de diversas personas a las que les dio los citados talleres, las cuales presentaré para que rindan su declaración en el momento oportuno.

Lo anterior, también se corroborará con la copia del escrito que presentará "EE", ante la Secretaría de Desarrollo Social en fecha 26 de noviembre del presente año, quien fuera el coordinador de la brigada 2 de facilitadores comunitarios, en donde "A" era integrante, en donde corrobora que dentro de los mecanismos que se utilizaron para promover la integración comunitaria fue precisamente la implementación de distintos talleres, en donde uno de ellos fue el de gastronomía y repostería impartido por "A", ya que ella es chef profesional. Escrito que se anexa al presente escrito como prueba.

Debiendo aclarar que dichos talleres los impartió "A" durante los meses de febrero a noviembre de 2018.

2.- En relación a lo que se manifiesta en su hecho de contestación número dos, señalo que es contradictorio lo que señalan, ya que en el punto anterior, ellas señalaron que los facilitadores comunitarios no llevan a cabo talleres a personas, sin embargo, en la declaración que hace "B", señala "que en el último trimestre del 2018, "A" llevó a cabo los cursos de cocina saludable y repostería a un grupo de mujeres en la colonia El Porvenir II; por lo cual se contradice en su dicho, y corrobora lo ya asentado por la quejosa, de que efectivamente ella sí impartió dichos talleres.

Asimismo quiero precisar que es falso lo que manifiesta "B" en su declaración, la cual adjuntan a dicha contestación, en lo que refiere a que los grupos de trabajo en los que se integraba "A", los y las facilitadoras, le reportaban que ella no hacía el trabajo y que solamente se dedicaba a acercarse a las personas de la comunidad para promocionar los talleres de cocina saludable y repostería que ella impartía, ya que de haber sido ciertas estas argumentaciones, se le habría sancionado de alguna manera y/o se le hubiesen levantado las actas

administrativas correspondientes, etc., en las cuales se constataran tales hechos y los cuales los contempla la misma Ley Federal del Trabajo, pero obviamente con ello se puede corroborar precisamente, con dichas falsedades y comportamientos, el acoso laboral del cual ha sido objeto "A" por parte de las personas a quienes ella se refiere en su escrito de queja, las cuales han tratado a toda costa de denigrar su trabajo, de falsear en contra de ella, de ponerla en mal ante los compañeros de trabajo y ante toda la gente, actos que son considerados acoso laboral y discriminación.

Debiendo manifestar en relación a lo que "B" asevera en su declaración, que no es que "A" promocionara sus talleres como lo indica, ni mucho menos, solo que la misma gente que quedó satisfecha con el trabajo que ella desempeñó, así como diversas gentes (sic) que se enteraron de tal éxito, la han buscado a efecto de que ella siga impartiendo sus talleres, pero "B" se negó a que ella los siguiera impartiendo, solo porque a ella no le pareció que ella tuviera tal éxito en dichos talleres, ella quería implementar otras cuestiones, las cuales no les resultaron con la gente, y aún y cuando la gente seguía solicitando los talleres, ellas se siguen negando a impartirlos y se niegan a que "A" los imparta, ya que no reconocen que la misma cuenta con la capacidad para hacerlo. Esto en virtud de la violencia que han impartido sobre ella, en virtud de la violación a sus derechos humanos, y a su dignidad.

También cabe aclarar que jamás "A" promocionó dichos talleres, como lo aseveran, y mucho menos se promocionó por parte de ICATECH, ella únicamente cuando le hacían referencia a los talleres en qué consistían, ella siempre les aclaró que los talleres se les podían impartir si así se le autorizaba, pero que ahí no se les podía certificar, que dicha certificación se tenía que solicitar y/o gestionar por parte de ICATECH, quien es el único autorizado para hacerlo, ya que en ese entonces no existía un convenio entre el área de Cohesión Social e ICATECH para llevar a cabo dichas certificaciones, como lo hay ahora. Es por lo anterior que, cuando fueron impartidos dichos talleres por "A", se les cobró a las personas una cantidad de \$200.00 (doscientos pesos) para poderles tramitar el certificado

correspondiente ante ICATECH, situación que se les explicó desde un principio a las talleristas, quienes estuvieron de acuerdo; sin embargo, en una ocasión hubo una situación con unas de las talleristas en donde se negaron a que se les emitiera la certificación correspondiente, aun y cuando así se habían comprometido con ellas, y en virtud de que no se les emitió el certificado, "A", a quien le habían dado el dinero correspondiente, se los devolvió, y tal hecho se puede corroborar con el dicho de las propias personas. Pero no fue que ella les cobrara dinero por la impartición del taller como ella señala, ni tampoco fue que ofreciera el certificado por su propia cuenta, simplemente es algo que ya se había venido manejando y que se había acordado por los jefes anteriores, tal y como lo señala el ex Coordinador "NN" en el escrito que se anexa al presente escrito, ya que dichos talleres surgieron o se implementaron por interés de la propia comunidad, habiéndose tomado un acuerdo durante la sesión del consejo comunitario de la colonia Las Ánimas, nunca fue por iniciativa de "A", ni tampoco es cierto que ella haya cobrado cantidad alguna, todo resulta a todas luces, ser parte del acoso y/u hostigamiento laboral y discriminación del que es víctima por parte de estas personas.

Por lo que es mentira que ella promociona los cursos que imparte sólo para beneficio personal como se señala en el segundo párrafo de la contestación de hechos número dos; ya que los talleres impartidos por la misma fueron totalmente exitosos, cosa que a estas personas nunca les pareció, siendo contrario a lo que ellas promueven y deben de velar, ya que este departamento tienen como función primordial realizar actividades comunitarias para bien de ellos, para el buen vivir, etc., por lo que resulta inadecuado e inadmisibles que siendo dichos talleres en bien y a favor de la comunidad ellas simplemente por cuestiones en contra de "A", las cuales se desconocen a ciencia cierta, sobrepongan su interés personal en contra de la comunidad, para quienes ellas deben de trabajar, a quienes ellas deben favorecer en todo momento.

Debiéndose señalar también que fue en el mes de febrero de 2018 (a finales de febrero) que iniciaron dichos talleres en la colonia Las Ánimas, la cual está ubicada

a la salida a Cuauhtémoc, y “A” vive al norte de la ciudad, y ella capacitaba a las señoras de esa colonia y al mismo tiempo a otras que estaban ubicadas en la colonia El Porvenir (al norte), ahí empezó a finales del mes de marzo, y en el mes de abril o mayo (no recuerda bien) inició en la colonia Vistas del Norte, es decir, tuvieron tanto éxito dichos talleres, que donde la gente los pedía ahí se daban; y ella se trasladaba en su vehículo con su propia gasolina, por lo que resulta falso que ella obtuviera algún beneficio de dichos talleres, al contrario, ella buscaba en todo momento apoyar a esas mujeres, para que tuvieran una manera de salir adelante por sí mismas.

Y la certificación que señalan, como ya se dijo anteriormente, es algo que se habló con los jefes anteriores, y se les informó a las señoras que tomaban los cursos, que se les cobraría \$200.00 pesos por el certificado, eso ellas lo hablaron en ICATECH, no fue algo que a “A” se le ocurrió, ya que el certificado era de mucha ayuda para ellas, ya que tiene un valor curricular muy importante, y al igual les sirve para poner un negocio a futuro; en la colonia El Porvenir fueron un gran éxito los talleres, siendo un gran logro para el año 2018; cabe señalar que “A” casi siempre trabajaba los sábados y domingos; los domingos acompañaba a dichas mujeres que tomaban los talleres en su venta de menudo y barbacoa tanto en la colonia Las Ánimas, como en la colonia El Porvenir.

Y en lo que refiere a que en el escrito de queja no se describe en forma clara, precisa y completa los hechos, resulta falso, ya que los hechos señalados sí se encuentran descritos en forma clara y precisa, no asistiéndole la razón a lo aludido.

3.- En lo referente a los puntos tres y cuatro, no tengo nada que señalar, ya que quedaron ya precisados en el escrito inicial de queja.

4.- En relación a la contestación del hecho cinco, cabe precisar que ese proyecto de impartición de talleres, por órdenes de “B”, se pidió que se finalizaran en

noviembre de 2018, fue un muy buen proyecto que en el año 2019, se continuaría trabajando, de igual manera quedando pendiente la certificación de dichos talleres impartidos; pero en el mes de octubre, como se menciona el escrito de queja, en el desayuno que se hizo para cerrar dichos talleres y hablar de lo que aprendieron y lograron, se subió una nota por parte de Comunicación Social, donde hablaba de los logros, y por un error de la nota, no se mencionó que el ICATECH sería quien certificaría dichos cursos, por lo cual le llamó a "A" la ciudadana "II", Coordinadora de la Unidad Móvil Norte, y se le dijo que por orden de la licenciada "LL, Directora Académica de ICATECH, ya no trabajarían con ICATECH ni su hija "E" ni la señora "A" (lugar donde ella trabaja por las tardes desde hace varios años).

En diciembre de 2018, a las alumnas que quisieron su dinero se les entregó, y hubo otras que decidieron esperar para ver de qué manera, por cuenta propia, se podía arreglar que se les certificara; "ÑÑ", la asistente de "C", le pidió a "A" que hablara con ellas, por lo que se les citó en la casa de la señora "R", donde fue el curso de cocina saludable, y donde asistieron solo 4 personas, ya que estaban muy molestas, porque no se cumplió con la certificación que se les había dicho; debiendo aclarar que no fue una promesa que hiciera "A" por su cuenta, sino que así se había acordado con los jefes al momento de impartir esos talleres; "ÑÑ" les informó que no se les certificaría, ya que fue un compromiso de los jefes anteriores, no de las nuevas jefas, lo cual causó mucha molestia en las señoras, una colonia que respondió en su momento de manera favorable; hoy ya no quieren tener nada que ver con los programas de Cohesión Social, ya que fue mucho su enojo por no apoyarlas en la certificación.

Y en lo que respecta a lo que señala "B" en su declaración, de que ICATECH no autorizó a "A" para que participara en alguna actividad por requerimiento de la directora, esto nada tendría que ver con lo que a ella se le atribuye, ya que lo que aquí se ha expresado en todo momento, es el actuar de la señora "B" hacia la persona de "A", del acoso laboral que ésta ha sufrido, de la violación a sus derechos humanos, de sus derechos laborales, que han atentado contra su

dignidad. Por lo que se ve, ella trata de atribuir cosas y circunstancias que nada tendrían que ver, que no justifican para nada su actuar y proceder en contra de "A", ya que los hechos que señala, y con los cuales trata de fincarle responsabilidades falsas a "A", corroboran precisamente la manera tan poco ética y profesional con que se conduce "B", ya que de ser ciertas esas responsabilidades en que supuestamente incurrió, ella hubiese tener las pruebas suficientes y necesarias para precisamente haberle fincado responsabilidades administrativas a "A", precisamente por los artículos a los que hace alusión en su informe, mismos que se encuentran establecidos en la ley de responsabilidades administrativas, sin embargo, jamás se le abrió proceso alguno por las supuestas faltas y/o delitos que ahora dicen cometió.

Queriendo hasta ahora usar dichos argumentos para tratar de cubrir sus faltas, y siendo precisamente dicha Ley de Responsabilidades Administrativas, la que ella señala en su escrito, en las faltas que ella como servidora pública ha faltado y ha omitido dar cumplimiento con tal actuar, en contra de la persona de "A".

Siendo mentira lo que manifiesta la licenciada "LL", Directora de ICATECH, ya que la propia "A" habló en persona con dicha directora, y ésta le negó tales hechos, diciéndole en todo momento que ella seguía laborando para ICATECH.

Además de que resulta falso que los horarios de dichos trabajos interfieren entre sí, siendo ya cuestiones de otra índole que ella quiere hacer valer, a efecto de distraer el tema a que efectivamente nos atañe, siendo el del acoso y discriminación del que ha sido víctima "A" por parte de estas personas que se señalan como responsables.

5.- En lo que refiere en el hecho número seis, vuelve a caer en contradicción en lo que ella misma manifiesta, ya que por una parte dice en hechos anteriores, que las y los facilitadores no tienen como función impartir talleres, sin embargo, "B" manifiesta que sí los impartió; asimismo, dice que si se iniciaron en este año (mes

de agosto y septiembre) unos talleres, los cuales describe, obviamente no está el de gastronomía, ya que como ya se había mencionado en el escrito de queja, éste no fue autorizado a efecto de que “A” no lo pudiera impartir, aun y cuando la comunidad lo llegó a solicitar bastante, se negó, no importándoles que era para bien de la comunidad, ya que anteriormente habían sido un éxito.

6.- En relación a lo que señala en el punto número siete, cabe precisar que no es que “A” no apoyara las labores propias del equipo como lo señalan, ni tampoco es cierto que ella anduviera ofreciendo y organizando cursos de manera unilateral sin consultarlo; simplemente en una ocasión que se acudió a una colonia, y las personas que asistieron no les gustó la manera en la cual una de las compañeras les habló, y estas mujeres que asistieron, se fueron de ahí y acudieron con “A” a pedirle que les diera nuevamente los talleres, ya que ellas se sentían cómodas con ella de como las trataba, y les gustaba lo que ella hacía por ellas, siendo esto algo que disgustó a los demás miembros del equipo, pero no fue que ella se anduviera promocionando como alude en tal hecho.

Sin embargo, debido a tales hechos, “A” fue amenazada por parte de las personas de las cuales se queja ante ese organismo, con ser despedida si intentaba dar esos talleres.

Siendo cierto que “A” solicitó desde principios del presente año a que se le cambiara de lugar, pero solicitó que la cambiaran a centros comunitarios, y le dijeron que no, porque se iba a trabajar de manera diferente, y que cuando hubiera un taller de panadería, la mandarían, pero eso nunca sucedió, eso lo dijo la directora de centros comunitarios “OO”; luego ella buscó irse a proyectos productivos, donde le dijeron que sí en dicho departamento, pero “C” le dijo que no, porque si se iba, ella perdía la plaza, por lo cual a ella le dio miedo y ya no quiso moverse.

7.- *En relación a lo que señalan en el hecho ocho, es cierto que ella le dijo cuándo la iban a cambiar, pero que esperaran a que regresara "B" para que le dijera como estaba la situación, y también dijo que se integrara a trabajar normal mientras se resolvía la situación.*

8.- *En cuanto a lo que refiere en el hecho número nueve, cabe precisar que ella no puede tener conocimiento a ciencia cierta de lo que sucedió ahí ese día y de lo que se le haya dicho a "A", ya que esto solo fue entre ella y "B", lo cual, como manifesté en el escrito de queja, ella la trató de una manera hostil, grosera, intimidante, humillante, etc., asimismo, quiero asentar que lo que "B" le comentó en esa ocasión a la señora "A", fue únicamente que había tenido una queja de "tres mujeres y un hombre, en contra de ella", pero no manifestó nada de lo que ellas y él dijeron en contra de ella, haciendo hincapié que ella no trabajaba con ningún hombre, siendo falso que debido a ello se había tomado la decisión de que ella se quedara en la oficina.*

En lo que refiere en el siguiente párrafo, de que "B" manifestó en su declaración de que "A" presionaba a una facilitadora (de la cual no señala el nombre), para que ella pidiera directamente a "KK" que se impartieran dichos cursos, porque a "A" le dirían que no; al respecto se señala que es falso, ya que lo cierto es que en una ocasión, estando en una colonia llamada Villa Revolución, una compañera de nombre "I", le comentó que unas mujeres estaban solicitando que se les impartieran los talleres de repostería, y dichas mujeres se acercaron con "A", a quien ya conocían, precisamente en base al buen trabajo que ella siempre desempeñó con dichos talleres, y "A" le dijo a la compañera "I", que ella gestionara dichos talleres, ya que a ella no le harían caso, porque se los habían estado negando; por lo cual "I" por su propia cuenta hizo tal solicitud, pero es falso que ella la hubiera estado presionando para ello.

9.- *En lo que refiere al número diez, se manifiesta que a "A" jamás se le dio motivo o razón por la cual se le cambió al área de archivo y/o bodega como ahí se*

establece, simplemente se le dio la instrucción y ya. Asimismo, cabe precisar que jamás se le dijo que ella no debía cargar las cajas como aluden, siendo esto una tarea que ella tiene que hacer, y jamás se le dijo lo contrario. Además, es de señalar que en otras áreas hacían lo mismo que “A” hace en dicho lugar, solo que con la diferencia de que eran de 2 a 3 personas las que se encargaban de mover dichas cajas, y, sin embargo, ella tenía que hacerlo sola, tal y como se podría apreciar en las cámaras que se encuentran en dicho lugar, si así es necesario.

Y lo que refiere a lo de la presión arterial baja, es falso lo manifestado, ya que ellas sí tenían conocimiento de que ella padecía de esto.

Asimismo, lo demás que refieren carece de fundamentación, ya que las consecuencias de lo que ella ha sufrido a raíz de todos estos hechos y/o conductas de las cuales ha sido víctima, ellas no podrían determinarlas o establecerlas, y no tienen derecho a catalogarlas ni minimizarlas, pues las consecuencias a raíz de que una persona ha sido víctima de algún tipo de violencia, son muy diferentes en cada persona, por lo cual no viene al caso contestar a los mismos.

Por último, no le asiste la razón en señalar que no se están violando los derechos de la quejosa y que no se le discrimina, pues es claro y evidente que el actuar de las personas de las que ella se queja ante ese organismo, son violatorias a los derechos de las personas y su dignidad.

Siendo algo que hasta el día de hoy a seguido ocurriendo, ya que estas personas, a raíz de que “A” interpuso la queja, este acoso laboral se ha incrementado, y ellas se han encargado de tratar de desprestigiarla, haciendo uso de su poder y jerarquía, así como han dicho y/o manifestado sin temor alguno, que quieren que se le corra del trabajo, que no le permitan trabajar; por lo cual, se siguen violentando sus derechos, ya que estos comportamientos hostiles por parte de

estas personas, merma su autoestima, su salud, su integridad, su libertad y su seguridad.

Y toda vez que las autoridades del estado están obligadas a garantizar que no se vea disminuido el mínimo existencial al que la víctima tiene derecho, ni sea afectado su núcleo esencial de sus derechos; lo aquí señalado debe ser interpretado de conformidad a los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política Mexicana y los tratados internacionales de los cuales el estado forma parte, debiendo aplicar siempre la norma más benéfica para la persona. Y toda vez que nuestra constitución señala que toda persona tiene derecho a un trabajo digno (artículo 123 constitucional), y que este trabajo debe ser con igualdad, sin discriminación y sin violencia.

Lo anterior tomando en consideración lo establecido por la Ley General de Víctimas, en su artículo 5, así como en el artículo 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, cabe destacar que la violación hacia las mujeres, es una forma de violación a los derechos humanos, particularmente al derecho a las mujeres a una vida libre de violencia, una forma de discriminación y una limitación en el ejercicio de las libertades fundamentales.

Al respecto, la Ley Estatal del Derecho a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua, señala en su artículo 4 frac. VI, que:

"VI. Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, que, en razón de género, tenga como fin o resultado un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público."

Y en el artículo 6, fracción III, establece que:

"III. Violencia laboral y docente: Es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad."

Por lo anterior solicitamos se consideren por ese organismo, los derechos reconocidos a la quejosa, quien es víctima por violaciones a los derechos humanos, atendiendo a los principios que se deben seguir para la atención de víctimas, contemplados en los artículos 5 y 7 de la Ley General de Víctimas, así como lo establecido en nuestra constitución, toda vez que el acoso laboral es incompatible con la dignidad humana, asumiendo que lesiona los derechos fundamentales y que pueden configurarse tanto por medio de acciones como de omisiones, ya que este tipo de actos al tener un resultado de menoscabo, maltrato, humillación o amenaza, daña al trabajador o trabajadora en sus oportunidades de empleo, y puede lesionar una pluralidad de derechos fundamentales a la víctima, tales como su derecho a la integridad física, y psíquica, su derecho a la no discriminación, derecho a la honra, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada u otra, así como se tome en cuenta todo lo manifestado y argumentado en el escrito inicial de queja.

Asimismo, y a efecto de robustecer todo lo aquí manifestado, se anexan diversos escritos emitidos por diversas personas, las cuales hacen referencia a los hechos ocurridos, y a las cuales les constan los mismos, los cuales solicitamos se tomen en consideración, y de ser necesario se cite a los mismos a declarar y/o ratificar su dicho de viva voz y/o su debida ratificación.

Solicitud de desechamiento de pruebas:

Se solicita lo anterior, en razón de que las pruebas que ofrece la persona señalada como responsable, no cumplen en totalidad con lo anexado en sus evidencias,

habida cuenta que ni están relacionadas con los hechos que expone; y en relación a un acta circunstanciada que anexa, cabe señalar que esta obra de manera unilateral, conveniente para las agresoras, ya que la quejosa no fue enterada de la misma, desconociendo que sea legal la misma.

Asimismo, para la debida aceptación de las probanzas, sería necesario escuchar en forma directa las declaraciones de las personas que ahí se mencionan, es decir, aquellas que participaron en la elaboración de dichos documentos, por lo cual solicito su desechamiento.

II. - EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja de "A" presentado en este organismo en fecha 14 de octubre de 2019, ya transcrito en el punto número 1 del apartado de antecedentes de la presente resolución. (Fojas 1 a 10).

5. Oficio número DCSPC: 001/1023/2019 de fecha 05 de noviembre de 2019 signado por "C", entonces Directora de Cohesión Social y Participación Ciudadana de la Secretaría de Desarrollo Social del gobierno del estado (foja 18), al que acompañó los siguientes documentos:
 - 5.1 Informe de ley firmado por "C", entonces Directora de Cohesión Social y Participación Ciudadana de la Secretaría de Desarrollo Social, de fecha 05 de noviembre de 2019. (Fojas 19 a 38).

 - 5.2 Copia certificada del nombramiento expedido a "C", como Directora de Cohesión Social y Participación Ciudadana de la Secretaría de Desarrollo Social, por parte del ingeniero Arturo Fuentes Vélez, entonces Secretario de Hacienda, de fecha 01 de junio del 2019, en el cual se establece que su nombramiento tenía una vigencia del día 01 de junio de 2019, hasta el día 31 de diciembre de 2019. (Fojas 39 y 40).

- 5.3** Copia certificada del perfil del puesto de los facilitadores comunitarios. (Fojas 41 a la 43).
- 5.4** Acta circunstanciada de fecha 31 de octubre de 2019 elaborada por la licenciada Iliana Guadalupe Gómez Romero, entonces Asesora Jurídica asignada a la Dirección de Cohesión Social y Participación Ciudadana, en sede de esa dependencia, mediante la cual hizo constar diversas manifestaciones realizadas por “B”, en relación a la queja interpuesta por “A” en este organismo. (Fojas 44 a la 49).
- 5.5** Copia certificada del oficio número CCSPC: 001/995/2019 de fecha 23 de octubre de 2019 signado por “C”, entonces Directora de Cohesión Social y Participación Ciudadana de la Secretaría de Desarrollo Social, dirigido a la licenciada “LL”, entonces Directora General del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, mediante el cual le solicitó un listado que incluyera los cursos impartidos por la instructora “A”, así como el número de personas que capacitó, las fechas de inicio, terminación de los mismos, horario y dirección en que se impartieron. (Foja 49).
- 5.6** Copia certificada del oficio número ICT-850/2019, firmado por la licenciada “LL”, entonces Directora General del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, dirigido a “C”, entonces Directora de Cohesión Social y Participación Ciudadana de la Secretaría de Desarrollo Social, al que adjuntó un listado de los cursos impartidos por “A”, así como la sede, horario, fechas de inicio y término y cuántas personas se inscribieron. (Fojas 50 a 53).
- 5.7** Acta circunstanciada de fecha 31 de octubre de 2019 elaborada por la licenciada Ileana Guadalupe Gómez Romero, Asesora Jurídica asignada a la Dirección de Cohesión Social y Participación Ciudadana, en sede de esa dependencia, en la que hizo constar la declaración de “G” en relación a los hechos materia de la queja, señalando algunos hechos que en su concepto pudieran haber constituido

algunas faltas administrativas cometidas por “A” en el desempeño de sus funciones como facilitadora comunitaria. (Fojas 54 a 57).

5.8 Copia simple de la carátula de un correo electrónico enviado por “F” a la ciudadana “MM”, de fecha 09 de enero de 2019, al que anexó un listado de alumnas que asistieron a los cursos de cocina saludable y de repostería. (Foja 58).

5.9 Copia simple de un recibo que contiene la firma de 14 personas, con la siguiente leyenda: *“Recibí de la instructora “A” la cantidad de \$200.00 pesos, por motivo de la devolución de certificación de taller de cocina saludable y repostería”* (Foja 59).

5.10 Copia simple de una carta compromiso con fecha del 28 de febrero de 2019, que contiene la siguiente leyenda: *“Por medio de la presente, me comprometo a efectuar la devolución, a más tardar el día 22 de marzo 2019, de los importes correspondientes a las cuotas que recibí de las alumnas asistentes al curso de cocina saludable y repostería, impartido a través del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, durante el periodo de noviembre 2018”,* en el cual aparecen los nombres de trece personas, y al lado de cada nombre el número 200, y al final del documento, un párrafo que dice: *“Lo anterior bajo protesta de decir verdad, y apercibida de las penas en que incurrir quienes declaran con falsedad ante la autoridad competente.”* Documento que contiene el nombre de “A” y firmado aparentemente por ésta. (Foja 60).

5.11 Copia simple de una impresión de una nota publicada en red social Facebook de la Secretaría de Desarrollo Social de fecha 27 de diciembre de 2018, en la que se contiene una ficha informativa en relación al cierre de los talleres de “Comida Saludable” y “Pastelería y Repostería” que dicha instancia ofreció a través de la brigada 3 de facilitadores comunitarios y el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, en la colonia El Porvenir III. (Foja 61 y 62).

6. Acta circunstanciada de fecha 20 de noviembre de 2019 elaborada por el Visitador ponente, mediante la cual hizo constar que le notificó el informe de la autoridad a la quejosa. (Foja 66).
7. Escrito signado por la licenciada “QQ”, representante de la quejosa, recibido en este organismo el día 29 de noviembre de 2019, detallado en el numeral 3 de esta determinación mediante el cual realizó diversas manifestaciones en relación al informe rendido por la autoridad. (Fojas 67 a 77). A dicho curso anexó los siguientes documentos:

7.1. Copia simple de un escrito fechado el día 25 de noviembre de 2019, dirigido a Víctor Quintana Silveyra, entonces Secretario de Desarrollo Social, signado por “EE”, mediante el cual le hizo del conocimiento que probablemente se estaban dando determinadas situaciones con “A”, relacionadas con afirmaciones erróneas respecto a unos cobros que supuestamente realizaba por impartir talleres de gastronomía y repostería. (Foja 78 a 80).

7.2. Carta signada por “J”, sin fecha, dirigida “A quien corresponda”, mediante la cual señaló, entre otras cuestiones, que “A” nunca se negó a entregarles el dinero de la certificación y que incluso ésta le habló para que fuera por el dinero cuando ya no se pudo certificar. (Foja 81).

7.3. Carta manuscrita firmada por “K”, de fecha 27 de noviembre de 2019, dirigida “A quien corresponda”, mediante la cual manifestó que jamás le mencionaron acerca de cobros o certificaciones de los talleres de comida saludable y repostería. (Foja 82).

7.4. Carta manuscrita suscrita por “L”, de fecha 27 de noviembre de 2019, mediante la cual señaló, en términos similares a la carta señalada en el punto que antecede, que nunca le mencionaron acerca de cobros o certificaciones de los talleres de comida saludable y repostería. (Foja 83).

7.5. Carta firmada por “M”, de fecha 27 de noviembre de 2019, mediante la cual señaló que nunca le mencionaron acerca de cobros o certificaciones de los talleres de comida saludable y repostería, así como que a “A” la habían cambiado, pero que siguieron con el referido taller. (Foja 84).

7.6. Carta signada por “N”, de fecha 27 de noviembre de 2019, dirigida “A quien corresponda”, mediante la cual señaló que “A” nunca les pidió dinero ni les ofreció nada, haciendo énfasis en que la quejosa nunca se ofreció a dar los talleres que ella comentó, ya que ella y otras personas se lo habían pedido. (Foja 85).

7.7. Documento manuscrito por “O”, sin fecha, dirigido “A quien corresponda”, en la que señaló que con “A” nunca tuvieron algún problema. (Foja 86).

7.8. Documento manuscrito signada por “P”, de fecha 27 de noviembre de 2019, dirigido “A quien corresponda”, mediante la cual señaló que nunca le cobraron alguna inscripción en los talleres que impartía “A” y que quedó satisfecha con lo que aprendió de “A”. (Foja 87).

7.9. Documento manuscrito firmado por “Q”, de fecha 27 de noviembre de 2019, dirigido “A quien corresponda”, mediante el cual señaló que en relación al certificado, al no haberse logrado, se le regresó su dinero, siendo mentira que “A” se había negado a entregarlo. (Foja 88).

7.10. Carta manuscrita signada por “R”, de fecha 25 de noviembre de 2019, dirigida “A quien corresponda”, en la que señaló que fue alumna de “A” en un curso de cocina saludable, agregando que en relación a la certificación fueron a ICATECH para investigar por qué se les había negado el certificado, pero que les negaron a la directora de la institución y que en enero de 2019, los visitó la asistente de una persona de nombre “PP”, de nombre “ÑÑ”, quien les informó que no podían hablar

con ICATECH para que las certificaran, ya que los anteriores jefes eran los que habían hecho el compromiso de certificarlas. (Fojas 89 y 90).

7.11. Ocurso signado por “S”, “T” y “U”, de fecha 27 de noviembre de 2019, dirigido “A quien corresponda”, en el que manifiestan que en ningún momento “A” les marcó para que no asistieran a los talleres de mujeres, y que fue idea de ellas pedir el taller de panadería. (Foja 91).

7.12. Carta manuscrita firmada por “V”, de fecha 27 de noviembre de 2019, agregada en la que manifestó que “A” en ningún momento las invitó a tomar cursos particulares con ella para beneficio particular, siempre por conducto de ICATECH, señalando que se enteró de que “A” ya no podía volverá dar cursos en el centro comunitario y que la encargada ya no la había aceptado ahí. (Foja 92).

7.13. Carta de fecha 26 de noviembre de 2019 signada por “W”, “X”, “Y”, “Z” y “AA”, dirigida “A quien corresponda”, mediante la cual manifestaron que “A” siempre tuvo una actitud servicial y sin cobrar absolutamente nada. (Foja 93).

7.14. Impresión fotográfica en la que aparecen varias personas ataviadas con mandiles de color naranja alrededor de una mesa en la que se aprecian diversos tipos de pastelería. (Foja 94).

8. Oficio número CEDH 10s.1.4.092/2020 de fecha 18 de marzo de 2020, dirigido al licenciado Luis Alberto Aguilar Lozoya, entonces Secretario de Desarrollo Social, mediante el cual el visitador ponente le solicitó que informara a este organismo si deseaba ser parte de un proceso conciliatorio con la quejosa y designara a personal a su digno cargo para que acudiera al mismo. (Fojas 96 y 97).

9. Oficio número DCSPC:01/0252/2020 de fecha 20 de marzo de 2020, signado por la entonces Directora de Cohesión Social y Participación Ciudadana de la Secretaría de Desarrollo Social de nombre “C”, dirigido a este organismo, mediante el cual informó

que esa dependencia se encontraba en la mejor disposición de aceptar un proceso conciliatorio, designando a personal de esa dependencia para tales efectos y solicitando que se fijara día y hora para la celebración de una reunión conciliatoria. (Foja 98).

- 10.** Acta circunstanciada de fecha 14 de julio de 2020, mediante la cual el visitador ponente hizo constar que comparecieron a este organismo "A", y el licenciado José Kuchle Gómez, Asesor Jurídico adscrito al Departamento de Servicios Jurídicos de la Secretaría de Desarrollo Social, a efecto de llevar a cabo una reunión conciliatoria, en la que no se obtuvo resultado alguno, ya que la autoridad giró instrucciones a su representante para que no presentara alguna propuesta de solución a la queja. (Foja 102).
- 11.** Oficio número CEDH 10s.1.4.300/2020, de fecha 21 de septiembre de 2020, mediante el cual el visitador ponente solicitó al titular de la Secretaría de Desarrollo Social de gobierno del estado, información relacionada con el estatus laboral y/o administrativo de "A", así como sobre la atención prestada en ese ámbito cuando se trata de problemáticas relacionadas con el acoso y el hostigamiento laboral, a efecto de tener más elementos de valoración al momento de resolver la queja respectiva. (Fojas 104 y 105).
- 12.** Oficio número CEDH 10s.1.4.299/2020 de fecha 21 de septiembre de 2020, mediante el cual el Visitador ponente solicitó a la Directora General del Instituto de Capacitación para el trabajo del Estado de Chihuahua, información relacionada con el estatus laboral y/o administrativo de "A" que pudiera tener ésta con dicha dependencia, así como la calidad en que impartió cursos de cocina y repostería navideña del 21 de noviembre de 2017 al 23 de noviembre de 2018, si la impartición de dichos cursos se cobraba por parte de ese organismo, si el reconocimiento de participación tenía un costo, su importe y si a la fecha "A" continuaba impartiendo cursos auspiciados por ese organismo. (Fojas 106 y 107).

- 13.** Oficio número ICT-179/202 de fecha 30 de septiembre de 2020, signado por la licenciada “LL”, entonces Directora General del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, quien a solicitud de este organismo, informó que “A” actualmente no contaba con algún vínculo laboral, administrativo o de colaboración con dicho instituto, que como prestadora de servicios, había impartido los cursos de “cocina navideña”, “repostería navideña” y “cena navideña”, en el periodo del 21 de noviembre de 2017 al 29 de noviembre de 2018, los cuales tenían un costo dependiendo del curso que se tratara, recibiendo una constancia oficial al término de los mismos, y que los cursos eran abiertos a solicitud de la población, por lo que a esa fecha, los servicios de “A” no habían sido requeridos. (Foja 109).
- 14.** Declaración testimonial a cargo de “G” de fecha 13 de mayo de 2021, con base en el interrogatorio planteado por la autoridad oferente y a las preguntas realizadas por el visitador ponente. (Fojas 113 a 117).
- 15.** Declaración testimonial a cargo de “H” de fecha 13 de mayo de 2021, con base en el interrogatorio planteado por la autoridad oferente y a las preguntas realizadas por el visitador ponente. (Fojas 118 a 122).
- 16.** Declaración testimonial rendida por “I” ante este organismo, de fecha 13 de mayo de 2021, con base en el interrogatorio planteado por la oferente y a las preguntas realizadas por el visitador ponente. (Fojas 123 a 127).
- 17.** Oficio número 10s.1.4.223/2020 de fecha 02 de junio de 2021, mediante el cual el visitador instructor solicitó al nuevo titular de la Secretaría de Desarrollo Social de Gobierno del Estado, información actualizada en relación al estatus laboral y/o administrativo de “A”, así como sobre la atención prestada en ese ámbito a la problemática de acoso y hostigamiento laboral planteada por ésta, a efecto de tener más elementos de convicción al momento de resolver la queja. (Foja 131).
- 18.** Oficio número SH-DRH-168/2021 de fecha 08 de junio de 2021, dirigido a esta Comisión Estatal por el Director de Recursos Humanos de la Secretaría de Hacienda

de Gobierno del Estado de Chihuahua, mediante el cual proporcionó a este organismo la información que le fue requerida en relación al estatus laboral de las personas servidoras públicas “B” y “C”. (Foja 133).

III.- CONSIDERACIONES:

- 19.** 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.

- 20.** Según lo indican los numerales 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, los argumentos y las pruebas, así como los elementos de convicción recabados y las diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o las personas servidoras públicas han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, con estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra Carta Magna para que, una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.

- 21.** Dentro de las facultades conferidas a los visitadores de este organismo, se encuentra la de realizar las acciones necesarias para lograr por medio de la conciliación o mediación, la solución inmediata de violaciones a derechos humanos que por su propia naturaleza así lo permitan, tal y como lo estipulan los artículos 24, fracción III y 34 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para lo cual fue agendada y celebrada una reunión conciliatoria entre “A” y el representante legal de la Secretaría de Desarrollo Social del gobierno del estado, el licenciado José Guadalupe Kuchle

Gómez, adscrito al Departamento de Servicios Jurídicos de esa dependencia, sin que en el caso se hubiere llegado a un acuerdo.

22. Por esa razón, 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, tenemos que la impetrante se duele de acciones u omisiones que consideró constitutivos de violencia laboral, discriminación y acoso laboral, por parte de “B” y “C”, quienes al momento de interponerse la queja, eran su jefa inmediata y la Directora de Cohesión Social y Participación Ciudadana de la Secretaría de Desarrollo Social, respectivamente, respecto de quienes afirmó que casi desde su ingreso a ese centro de trabajo la trataron de forma indiferente por ser familiar de “D”; que la relegaron en su trabajo y la movían constantemente de su lugar, prohibiéndole que realizara ciertas actividades como facilitadora comunitaria; que sólo cuando ellas quieren, le asignan un trabajo específico o le desasignan funciones, con la intención de impedir que realizara la su trabajo, demeritando sus esfuerzos y logros; y que en ocasiones le han gritado y dirigido hacia su persona de forma agresiva e intimidante. Que posteriormente la cambiaron a un área que denominan como “la bodega”, en donde es constantemente vigilada por dos cámaras, con lo que se siente incómoda y le genera angustia, además de que sufre de presión arterial baja, afectándole dicho lugar porque hace mucho calor y tiene que cargar cajas que pesan más de 7 kilogramos de peso, a pesar de que tiene una lesión en su rodilla.

23. En contraparte, la autoridad manifestó en su informe que nunca se le ha dado importancia a que “A” sea familiar de “D”, en razón de que esa situación no obligaba a que se le tratara de una forma distinta a los demás, siendo falso que se demerite su trabajo o que se le asignen funciones y luego se le quiten; que siempre se le ha pedido que cumpla con las tareas que tiene encomendadas como facilitadora comunitaria y no utilice su función para promocionar los cursos que imparte para obtener un beneficio personal; que la asignación de sus tareas no son decisiones unilaterales, sino que el personal de facilitación comunitaria, apoya con actividades de acuerdo con los requerimientos que surjan de la misma comunidad y de las necesidades de la

Secretaría de Desarrollo Social, siendo cierto que “LL”, entonces Directora del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, efectivamente solicitó que “A” dejara de participar en cualquier actividad que tuviera que ver con el instituto que ella dirigía, pero que esto había sido en razón de que “A”, con motivo de la impartición de unos cursos impartidos ésta en diciembre de 2018, le había informado a las personas usuarias que el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua los iba a certificar, cuando que en esa fecha, “A” no estaba dada de alta para impartir los cursos de cocina saludable y repostería, además de que les había cobrado a dichas usuarias la cantidad de \$200.00 pesos por cada certificado, por lo que se le había solicitado a “A” que devolviera el pago total a cada usuaria y recabara las firmas de recibido de ellas. Que, a pesar de dicha situación, “A” continuó ofreciendo y organizando sus cursos de forma unilateral, sin consultarlo con nadie y en horas laborables, haciendo caso omiso a las instrucciones que se le daban. Que en relación a que se le cambió de área, era cierto que se le dijo que ya no trabajaría en campo y que se quedaría en la oficina, pero que esa decisión se había tomado porque la misma quejosa había solicitado ya no trabajar en campo porque traía molestias en sus rodillas, pidiendo únicamente que no la pusieran en un trabajo que requiriera el uso de una computadora porque no sabía usarla, y que ante su negativa de irse de comisionada, se tomó la decisión de enviarla al área de archivo, que la quejosa denomina como “la bodega”, pero con la instrucción de que no levantara ninguna caja y que se le auxiliara para que no se lastimara, y que en cuanto a su dicho de que está constantemente vigilada por cámaras, era necesario aclarar que no era exclusivo de ese espacio, pues todas las instalaciones de la Dirección de Cohesión Social y Participación Ciudadana tenían cámaras, las cuales habían sido dejadas por una empresa privada que alguna vez ocupó el local, desconociendo otras cuestiones relacionadas con los padecimientos que mencionó en su queja, en razón de que nunca presentó recetas o documentos médicos relacionados con los mismos.

24. Como se puede apreciar, la cuestión sometida a este organismo por las partes, tiene que ver con derechos relacionados con la igualdad en el trato y no discriminación en el trabajo, así como aquellas relacionadas con el acoso laboral o *mobbing*, por lo que este organismo considera necesario establecer algunas premisas legales relacionadas con

esos derechos, con la finalidad de contextualizar el marco jurídico en el que se desarrollaron los hechos denunciados por “A”, y en su caso, determinar si la autoridad se condujo conforme a derecho.

25. En ese tenor, tenemos que los derechos antes citados así como las definiciones de algunas conductas (a las cuales se hará alusión únicamente para el efecto de identificarlas y determinar si en el caso, conforme a los hechos planteados por “A”, existió una violación a sus derechos humanos), se encuentran implícitamente contenidos en los artículos 1 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 23, numerales 1 y 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, incisos a y b, 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que garantizan que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias, lo que incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, como en las condiciones de trabajo, sin discriminación alguna, y a recibir una remuneración en relación a su capacidad y destrezas, que le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia, además del derecho a no ser discriminada por ningún motivo, o que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o cualquier distinción que tenga el mismo efecto; en tanto que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

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

27. Respecto al mismo tema, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece en sus artículos 10 y 11, lo siguiente:

“Artículo 10.- Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Artículo 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.”

28. En el desarrollo de estas disposiciones, se han generado conceptos que aplican a los casos de acoso u hostigamiento laboral, como los emitidos por la Primera Sala del máximo órgano judicial del país, que han establecido una especie de test para calibrar cuándo se puede dar el supuesto de estos vicios o violaciones a derechos, de acuerdo con el siguiente criterio:

“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada

a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.”⁴

- 29.** El término acoso laboral debe desentrañarse conforme lo refiere la Real Academia de la Lengua Española, con el significado de la palabra “acosar”, que se define como perseguir, apremiar, importunar a una persona, sin darle tregua ni reposo, con molestias o requerimientos.
- 30.** Establecido lo anterior, se analizará el caso sometido a consideración de este organismo, atendiendo a lo planteado por las partes y de acuerdo con la evidencia que obra en el expediente, conforme a lo dispuesto por los artículos 39, 40 y 43 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.⁵
- 31.** En ese orden de ideas, la impetrante señala que en sus funciones como facilitadora comunitaria de la Dirección de Cohesión Social y Participación Ciudadana de la Secretaría de Desarrollo Social, impartió diversos talleres de cocina saludable, cocina navideña, repostería navideña y cena navideña, en colaboración con el Instituto de

⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2006870. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138. Tipo: Aislada.

⁵ Artículo 39. Las pruebas que se presenten serán valoradas en su conjunto por el visitador, de acuerdo con los principios de la lógica y de la experiencia, y en su caso de la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la queja.

Artículo 40. Las conclusiones del expediente, que serán la base de las recomendaciones, estarán fundamentadas exclusivamente en la documentación y pruebas que obren en el propio expediente.

Artículo 43. En caso de que no se comprueben las violaciones de los derechos humanos imputadas, la Comisión Estatal dictará acuerdo de no responsabilidad.

Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, actividad que desarrollaba en diversas colonias de la población, con los cuales se benefició a diversos sectores de la población.

32. Lo anterior, fue confirmado por la Dirección de Cohesión Social y Participación Ciudadana de la Secretaría de Desarrollo Social al momento de rendir su informe, la que si bien señaló que la función de la impetrante no era la de impartir talleres, sino de colaborar con la comunidad en la planificación, organización y adaptación de estrategias de participación social, reconoció que “A” se desempeñaba en esa dependencia como facilitadora comunitaria, y por lo tanto, sujeta a las disposiciones y funciones descritas en el perfil de su puesto, mismo que acompañó la autoridad a su informe (visible en fojas 41 y 42 del expediente), por lo que resta ahora por dilucidar, si mientras “A” laboró en dicha institución, fue objeto de violencia laboral, discriminación o acoso laboral.

33. En ese orden de ideas, tenemos que la quejosa se dolió en primer término, que por ser familiar de una persona de nombre “D”, la señora “B” le dio un trato indiferente y la relegó de su trabajo.

34. Al respecto, este organismo considera que del análisis de las evidencias enumeradas en el apartado correspondiente de esta resolución, no se desprenden indicios de que por esa circunstancia, se le hubiere dado el trato que menciona, ya que de los testimonios rendidos por “G”, “H” e “I” en sede de este organismo y ofrecidos por la autoridad (visibles en fojas 113 a 126 del expediente), se desprende que dichas personas refirieron a grandes rasgos, que entre “A” y “B” existieron diferencias en el trabajo, que no se llevaban bien, o que desconocían como era la relación entre “A” y “B”, mencionando incluso la testigo “G” que dicha relación era buena e igual al trato que recibían los demás facilitadores comunitarios, sin embargo, ninguna de esas personas hace referencia al parentesco que “A” pudiera tener con “D”, ocurriendo lo mismo con los testimonios que de forma manuscrita aportó la representante legal de la quejosa, concretamente de “J”, “K”, “L”, “M”, “N”, “O”, “P”, “Q”, “R”, “S”, “T”, “U”, “V”, “W”, “X”, “Y”,

“Z” y “AA (visibles en fojas 81 a 93 del expediente), nada aportan en ese sentido, ya que los mismos, se encuentran dirigidos únicamente a establecer que nunca tuvieron algún problema con “A” y que nunca les pidió dinero, o que si les pidió dinero para alguna certificación, ésta se los regresó cuando no fue posible otorgárselas, de ahí que no exista evidencia suficiente en el expediente para determinar que “A”, hubiera sido discriminada en su trabajo por su parentesco con “D”, mediante un trato diferenciado por ese motivo.

35. Por lo que hace a la queja de la impetrante en el sentido de que la relegaron en su trabajo y la movían constantemente de su lugar, prohibiéndole que realizara ciertas actividades como facilitadora comunitaria, y que sólo cuando sus superiores querían, le asignaban un trabajo específico con la intención de impedir que realizara su trabajo, demeritando sus esfuerzos y logros, este organismo considera que en el caso, tampoco existe evidencia suficiente para que este organismo se pronuncie de manera favorable a sus pretensiones.

36. Lo anterior, en razón de que si bien es cierto que la autoridad admitió en su informe que a raíz de determinadas desavenencias que sucedieron en el mes de diciembre de 2018, relacionadas con la certificación de algunos talleres de cocina saludable y repostería que había impartido “A”, por petición de “LL”, entonces Directora del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, ya no se le había incluido en las actividades que por convenio tenían dichas dependencias, cierto es también que dicha acción, no puede constituir un acto de acoso, mobbing laboral, abuso de poder o un acto de humillación en perjuicio de la impetrante, que además hubiera tenido como consecuencia, un daño a su autoestima, salud e integridad, o que le hubiera impedido su desarrollo, conforme a las premisas establecidas en los puntos 25 a 28 de la presente determinación.

37. Esto es así, porque a consideración de este organismo, dicho actuar no tenía por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación de “A” en la Secretaría de Desarrollo Social, o de intimidarla, opacarla, amedrentarla o

consumirla emocional o intelectualmente, con miras a excluirla de la organización, y mucho menos de forma sistémica, ya que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 41, fracciones IV y VI, ambas del Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social, resulta patente que el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, no es el único ente al que la Secretaría de Desarrollo Social, por conducto de la Dirección de Cohesión Social y Participación Ciudadana dirige sus proyectos sociales a través de convenios, dispositivo legal que a la letra dice:

“Artículo 41.- Compete a la Dirección de Cohesión Social y Participación Ciudadana, además de las atribuciones comunes reservadas, las siguientes:

(...)

IV.- Instrumentar la celebración de convenios de colaboración entre las diferentes dependencias del ejecutivo estatal, en los términos de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

VI.- Promover la celebración de convenios con instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales, instituciones privadas de asistencia social y personas físicas, que contribuyan o coadyuven al desahogo y satisfacción de las demandas ciudadanas”.

38. De tal manera que en el caso, siempre existió la posibilidad de que a la quejosa se le asignara a otros proyectos dentro de la misma Secretaría de Desarrollo Social o con otras dependencias. Asimismo, cabe mencionar que de acuerdo con las Reglas de Operación para el ejercicio fiscal 2017 del programa “Cohesión Social y Participación Ciudadana”, vigentes en la época de los hechos, concretamente el punto 4.1, establecía que la cobertura de dicho programa era estatal, mientras que el punto 4.3, relativo a las modalidades del programa presupuestario “Cohesión Social y Participación Ciudadana”, estaba integrado por modalidades o componentes de contenido social, encaminados a atender a diferentes actividades relacionadas con la atención a los derechos sociales, así como a las personas en condiciones de pobreza, pobreza extrema, discapacidad, exclusión social, y en general, condiciones de vulnerabilidad, de tal manera que los proyectos atendían a acciones específicas que les permitían

brindar apoyos en bienes o servicios, concluyendo dicho punto, que el programa atendía a las actividades solicitadas o emergentes para apoyo en colonias, comunidades y/o centros de población que sean requeridos por la sociedad, grupos vulnerables o la autoridad ejecutiva, conforme al programa de calendarización establecido.

39. De ahí que la quejosa aún podía continuar prestando sus servicios en otras dependencias o ser asignada a otros proyectos en colonias, comunidades y/o centros de población que no tuvieran que ver con el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, con lo cual este organismo concluye, que el hecho de que “A” ya no fuera a prestar sus servicios en colaboración con dicho instituto, no significa que se le hubiere relegado de su trabajo o que se le hubieren asignado o desasignado funciones, con el objetivo de acosarla laboralmente o de excluirla de la organización (es decir, de la Secretaría de Desarrollo Social), pues en todo caso, resulta entendible que ante alguna desavenencia entre las dependencias, relacionada con el desempeño de alguno de sus operadores, sea esta cierta o no, a efecto de seguir dando cumplimiento a los convenios que existen entre las mismas, de forma armónica y en beneficio de la sociedad, se realicen los ajustes necesarios para evitar conflictos, ya que, como se dijo, el incidente de marras, únicamente se dio con el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, sin que del expediente se desprenda que alguna otra institución hubiera tenido algún problema o mal entendido con “A”.

40. En concordancia con lo anterior, cabe señalar que la autoridad manifestó en su informe, que a la quejosa se le asignaban diversas tareas conforme a los requerimientos que surgían de la misma comunidad y de las necesidades de la Secretaría de Desarrollo Social, lo cual es acorde al perfil de puesto de facilitadores comunitarios que acompañó a dicho informe, ya que en el mismo, se establece que dentro de las actividades genéricas de un facilitador, se encuentra la de apoyar a la comunidad en la planificación, organización y adaptación de estrategias de participación social y la de promover la participación de todos los miembros de la comunidad en las acciones de mejora permanente de las comunidades, independientemente de los diferentes contextos, por

lo que se reitera que la participación de “A” en los proyectos sociales, no se veía limitada a las actividades que tenía con el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, y por lo tanto, que la falta de inclusión de “A” en las actividades que tenía con el referido instituto, tuviera la intención de excluirla de otros proyectos sociales o actividades que la Secretaría de Desarrollo Social tenía con otras dependencias de gobierno o no gubernamentales.

41. Por otra parte, tampoco existe evidencia suficiente en el expediente para tener por demostrado que “B” o “C” le hubieran gritado a “A”, o que dichas personas se hubieran dirigido a ésta de forma agresiva e intimidante, pues de las evidencias enumeradas en el apartado correspondiente y analizadas por este organismo, no se desprende algún indicio de que eso hubiere ocurrido, ya que, al igual que se consideró en el punto 34 de la presente determinación, de los testimonios rendidos por “G”, “H” e “I” en sede de este organismo y ofrecidos por la autoridad, dichas personas únicamente refirieron que entre “A” y “B” existieron diferencias en el trabajo, o que no se llevaban bien, o que desconocían como era la relación entre “A” y “B”, pero ninguna de esas personas hace referencia a que a pesar las diferencias laborales que pudieron haber existido o que no se llevaran bien, el trato hubiere sido agresivo o intimidante; mientras que de los testimonios que de forma manuscrita aportó la representante legal de la quejosa, es decir, de “J”, “K”, “L”, “M”, “N”, “O”, “P”, “Q”, “R”, “S”, “T”, “U”, “V”, “W”, “X”, “Y”, “Z” y “AA”, nada aportan en ese sentido, ya que se encuentran dirigidos únicamente a establecer que nunca tuvieron algún problema con “A”, de ahí que este organismo considere que no existe evidencia suficiente para determinar que “A”, hubiera sido objeto de conductas agresivas e intimidantes por parte de sus superiores jerárquicos, de una forma que lastimara su dignidad.

42. Aunado a lo anterior, ni siquiera la quejosa señaló en su escrito inicial o en alguna otra comunicación dirigida a este organismo las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que “B” le hubiera gritado y/o se hubiera dirigido hacia ella en una forma agresiva e intimidante, como lo señaló de manera genérica en su escrito de queja, lo que dificulta el esclarecimiento de tales señalamientos.

43. Por último, y en relación a la queja de la impetrante en el sentido de que posteriormente la cambiaron a un área que denominó como “la bodega”, en donde afirmó que era constantemente vigilada por dos cámaras, con lo que se sentía incómoda y le generaba angustia, además de que sufría de presión arterial baja, afectándole dicho lugar porque hacía mucho calor y que tenía que cargar cajas que pesaban más de 7 kilogramos de peso, a pesar de que tenía una lesión en la rodilla; este organismo considera que tampoco existe evidencia suficiente en el expediente para sostener las afirmaciones de la quejosa, ya que no obran indicios de que las cámaras que menciona tuvieran el objeto de tener vigilada exclusivamente a su persona, o que se hubieran instalado con ese solo propósito, a partir del momento en que comenzó a laborar en ese lugar, tomando en cuenta que ahí laboran más personas, y que de acuerdo con el informe de la autoridad, ya existían antes de que se diera su cambio a ese lugar, en razón de que una empresa que anteriormente había ocupado el local, las había dejado ahí, así como tampoco existen indicios suficientes para establecer que la quejosa tenga alguno de los padecimientos que señaló en su queja, ya que la autoridad señaló que tuvo conocimiento únicamente de la aflicción en sus rodillas (no así de su presión arterial baja o de sus ataques de ansiedad), pero que giró instrucciones para que “A” no levantara ninguna caja para evitar que se lastimara, sin que “A” o su representante legal ofrecieran alguna evidencia en contrario al momento en dar contestación al informe de la autoridad, según su escrito recibido en este organismo el día 29 de noviembre de 2019 (visible en fojas 67 a 77 del expediente), como lo pudo haber sido el testimonio de alguno de sus compañeros de trabajo, algún diagnóstico médico o un oficio mediante el cual “A” le hubiere hecho saber esas situaciones a sus superiores jerárquicos, a fin de que este organismo tuviera elementos para poder reprocharle a la autoridad alguna omisión de su parte.

44. En virtud de lo anterior, este organismo considera que de las constancias que integran el expediente en estudio no se desprenden indicios suficientes para concluir que en el caso, existieron violaciones a los derechos humanos de “A”, por lo que bajo el Sistema de Protección no Jurisdiccional de Derechos Humanos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 43, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así

como los numerales 84, fracción III, inciso b), y 98 a 101 de su Reglamento Interno, resulta procedente emitir la siguiente:

VI.- RESOLUCIÓN:

ÚNICA.- Se dicta **ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD** a favor de las personas servidoras públicas involucradas en los hechos de los que se dolió "A".

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

ATENTAMENTE

NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA

PRESIDENTE

*RFAAG

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

C.c.p.- Mtro. Jair Jesús Araiza Galarza, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para su conocimiento y seguimiento.