

ANR 04/22

Síntesis: En fecha 30 de octubre del año 2019 se recibió escrito de queja signado por seis personas, en contra de personas servidoras públicas del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, por presuntas acciones u omisiones en perjuicio de las mismas.

Luego de las investigaciones realizadas por el Organismo y 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, 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 del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua.

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

Oficio No. CEDH:1s.1.227/2022

Expediente No. RAG-539/2019

ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. CEDH:2s.10.004/2022

Visitador ponente.- Lic. Ernesto Garnica Jiménez

Chihuahua, Chih., a 28 de diciembre de 2022

MTRO. REYES HUMBERTO DE LAS CASAS MUÑOZ

DIRECTOR GENERAL DEL COLEGIO DE BACHILLERES

PRESENTE.-

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con la queja presentada por “A”¹, “B”, “C”, “D”, “E” y “F” con motivo de actos u omisiones que consideraron violatorios de sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **RAG-539/2019**; 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 de su Reglamento Interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

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

I.- ANTECEDENTES:

1. En fecha 30 de octubre del año 2019 se recibió escrito de queja signado por “A” “B”, “C”, “D”, “E” y “F”, en contra de personas servidoras públicas del Colegio de Bachilleres del Estado, en los siguientes términos:

“...Es el caso que el día de hoy 30 de octubre de este año, aproximadamente a las 13:50 horas, nos mandó hablar el abogado “G”, a la sala de juntas de la Dirección General, estando en ese lugar también el abogado externo el licenciado “H” y como testigo estaba la asistente del abogado general “I”, tomando la palabra el Abogado General nos comunica de manera verbal y sin mostrar documento alguno, que el día de hoy se da por terminada la relación laboral con el Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, sin que se haya llevado a cabo un procedimiento administrativo de investigación, como lo ordena el Código Administrativo para el Estado de Chihuahua y la Ley General de Educación, nunca nos levantaron un acta administrativa de investigación con motivo de alguna infracción que hubiéramos cometido; sin embargo desde el 13 de septiembre de este mismo año, se recrudeció el acoso laboral hacia nuestras personas, dificultándonos la realización de algunas de nuestras funciones, “J” ha dado instrucciones de que no nos pasen información y que mantengan distancia con cada uno de nosotros al demás personal, ya que dice que nosotros ya nos vamos a ir, a todos nosotros a partir de esta quincena, se nos dejó de pagar la compensación y a “F” ni el sueldo le llegó y ya se nos dio de baja en el correo institucional.

Se solicita que se hagan todas las investigaciones pertinentes a fin de que se emita una recomendación porque no se llevó a cabo el procedimiento administrativo de investigación, para justificar, alguna mala actuación y proceder a llevar a cabo la sanción...”. (Sic).

2. Con fecha 29 de noviembre del año 2019 se recibió en este organismo el oficio número D.G.688/2019 suscrito por la licenciada María Teresa Ortuño Gurza, entonces Directora General del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, mediante el cual rindió el informe de ley, argumentando sustancialmente lo siguiente:

“...Previo a rendir el informe solicitado, resulta indispensable señalar que en atención a la queja interpuesta por los quejosos “D” y “B”, están incurriendo en falsedad de declaración ante esta Comisión señalando supuestos hechos el día 30 de octubre 2019, esto en virtud que se conducen con mala fe ante esta Comisión al señalar que fueron cesados de sus puestos el día 30 octubre de 2019, lo cual es falso, ya que dichas personas continuaron desempeñando

su cargo hasta el 15 de noviembre 2019, tal y como se acredita con la prueba del informe del numeral 5 del capítulo de pruebas del presente informe.

También resulta indispensable señalar que en atención a la queja interpuesta por “F”, está incurriendo en falsedad de declaración ante esta Comisión, señalando unos supuestos hechos el día 30 octubre 2019, ya que se conducen con mala fe ante esta Comisión, pues a esta persona se le terminó su contrato el día 15 octubre 2019, por lo cual a la fecha de la presentación de la queja por “F”, ya tenía 15 días de haberse terminado su contrato y relación laboral con el colegio, de conformidad con el contrato que se anexa en el numeral 1 del capítulo de pruebas del presente informe.

INFORME:

1).- Con respecto a la interrogante primera.- En cuanto a los quejosos “A”, “C” y “E”, los mismos fueron cesados en virtud de sus puestos de confianza y pérdida de la misma, de conformidad con los artículos 43, 44 y 45 de la Ley Orgánica del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, en el cual establece los puestos de confianza y también señala que el personal administrativo podrá ser removido cuando se considere necesario, aunado a que los nombramientos de confianza terminan por acuerdo de quien los designó y regulado en relación con los artículos 1, 2 y 9 de las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores Académicos y Administrativos del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, por lo cual en virtud de los puestos de los quejosos, es que pueden ser cesados por el carácter de puesto de confianza y resulta válida la libre remoción, y a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público que presta el organismo, es que resulta válida jurídicamente la libre remoción y la cual no violenta derechos humanos de los quejosos, ni tampoco existe violación de cuestión administrativa alguna y para acreditar dicho extremo se solicita el informe del numeral 5 del capítulo de pruebas del presente escrito.

Con respecto a las quejas “D” y “B”, es falso lo que señalan en su escrito de queja presentado en fecha 30 octubre de 2019 ante esta Comisión, siendo que en su declaración mencionan hechos falsos, ya que dichas personas continuaron laborando con posterioridad al 30 octubre de 2019, y se señala que fueron cesadas en virtud de que desempeñaban cargos de confianza para el Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua al día 15 noviembre 2019, y de conformidad los artículos 43, 44 y 45 de la Ley Orgánica del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, en el cual establece los puestos de confianza y también señala que el personal administrativo podrá ser removido cuando se considere necesario, aunado a que los

nombramientos de confianza terminan por acuerdo de quien los designó y regulado en relación con los artículos 1, 2 y 9 de las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores Académicos y Administrativos del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, por lo cual los puestos de los quejosos pueden ser cesados por el carácter de puesto de confianza y resulta válida la libre remoción y a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público que presta el organismo, es que resulta válida jurídicamente la libre remoción y la cual no violenta derechos humanos de los quejosos, ni tampoco existe violación de cuestión administrativa alguna y para acreditar dicho extremo se solicita el informe del numeral 5 del capítulo de pruebas del presente escrito.

Por lo que respecta a la quejosa “F”, a esta empleada se le terminó la vigencia del contrato en fecha 15 de octubre de 2019, contrato que obra en el numeral 1 del capítulo de pruebas del presente escrito. Por lo cual al terminarse la vigencia del contrato de ipso facto fue terminada la relación laboral burocrática con dicha empleada, no existiendo obligación legal alguna de notificarle su terminación de la vigencia de contrato, ya que dicha persona tenía conocimiento de la vigencia del mismo desde su suscripción.

Aunado a las disposiciones legales previamente señaladas, sirven de apoyo las siguientes jurisprudencias:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el criterio que ha definido a través de las diversas épocas del Semanario Judicial de la Federación, al interpretar la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza al servicio del Estado sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, resulta acorde con el actual modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos y, por tanto, debe confirmarse, porque sus derechos no se ven limitados, ni se genera un trato desigual respecto de los trabajadores de base, sobre el derecho a la estabilidad en el empleo. Lo anterior, porque no fue intención del Constituyente Permanente otorgar el derecho de inamovilidad a los trabajadores de confianza pues, de haberlo estimado así, lo habría señalado expresamente; de manera que debe

considerarse una restricción de rango constitucional que encuentra plena justificación, porque en el sistema jurídico administrativo de nuestro país, los trabajadores de confianza realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública del Estado; de ahí que no pueda soslayarse que sobre este tipo de servidores públicos descansa la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía, ya sea que la presidan o porque tengan una íntima relación y colaboración con el titular responsable de la función pública, en cuyo caso la "remoción libre", lejos de estar prohibida, se justifica en la medida de que constituye la más elemental atribución de los titulares de elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público.²

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES.

La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles el derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional.³

² Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, décima época, jurisprudencia (constitucional, laboral), registro: 2005825 3 de 4, segunda sala, tesis: 2a./J.21/2014 (10a.), libro 4, marzo de 2014, tomo I, página 877.

³ Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, décima época, jurisprudencia (constitucional, laboral), registro: 2005853 3 de 4, segunda sala, tesis: 2a./J.23/2014 (10a.), libro 4, marzo de 2014, tomo I, página 874.

Atendiendo a que las relaciones laborales del presente organismo que represento, se rigen por el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, existe la libre remoción de los puestos de confianza y aunado a ello es que no puede haber procedimiento de carácter administrativo alguno, derivado de la facultad constitucional de la libre remoción, por lo cual en un plano constitucional y convencional, no puede esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos dilucidar cuestiones meramente laborales y que no tienen carácter de administrativas, en virtud de los puestos de confianza descritos con anterioridad y en consecuencia archivar la presente queja al rubro indicado, ya que existe una restricción constitucional a los trabajadores de confianza que no tienen el derecho de estabilidad en el empleo.

2).- Con respecto a la interrogante segunda.- Referente a si se tramitó un procedimiento administrativo en contra de los quejosos, y en caso afirmativo informe los motivos por los que se inició dicho procedimiento, se tramitó únicamente procedimiento administrativo consistente en una denuncia ante la Secretaría de la Función Pública en contra de los quejosos "F", "E" y "A", el motivo es por diversas conductas de omisión y conclusión (sic) entre todos los funcionarios para efecto de no acatar órdenes, ejecutando conductas contenidas en los artículos 7 fracción II, artículo 49 fracción I y III, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, hasta el momento se encuentra en trámite dicha denuncia ante la Secretaría de la Función Pública, por lo cual, cualquier información y documentación relativa al mismo deberá solicitarse a la Secretaría de la Función Pública.

Con independencia de la denuncia precisada, los puestos de confianza de los quejosos, son de libre remoción y no tienen relación con cuestión administrativa alguna, toda vez que la naturaleza de los empleados de confianza es que pueden ser removidos libremente, no teniendo relevancia la cuestión administrativa, sino que se trata de una cuestión eminentemente laboral burocrático, por lo que no existe procedimiento administrativo alguno, que les sea aplicable a los empleados de confianza, sino que es como ya se dijo un procedimiento meramente de carácter laboral burocrático de cese, ante la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado, como en la especie ocurre ya que fue promovido ante dicha Junta Arbitral.

Así mismo se señala a los quejosos, que en todo caso la competencia para conocer de cuestiones de índole laboral burocrático lo es la Junta Arbitral al Servicio del Estado de conformidad con el artículo 163 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua que a continuación se transcribe:

“Artículo 163. Las Juntas Arbitrales serán competentes para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre el funcionario de una unidad burocrática y sus trabajadores”.

3).- Con respecto a la interrogante tercera. - Relativo a que se informe si los quejosos eran empleados de confianza o de base, al respecto se señala que dichos quejosos, sí eran empleados de confianza, de conformidad con el artículo 44 de la Ley Orgánica del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, así como los artículos 1, 2 y 9 de las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores Académicos y Administrativos del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua y en relación a las funciones de confianza que desempeñan en dichos puestos, de conformidad con el artículo 5 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, por lo cual dichos quejosos, solamente tenían derecho a las medidas de protección al salario y de seguridad social, pero no a la estabilidad en el empleo, de conformidad con la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución General de la República, y se precisan los puestos que desempeñaba cada uno de los quejosos conforme lo establecen textualmente sus contratos individuales de trabajo. Se anexan y se transcriben los puestos:

“A”, subdirectora de área.

“B”, jefa de oficina.

“C”, jefa de oficina.

“D”, jefa de oficina.

“E”, subdirector de área.

“F”, jefa de oficina (quien era empleada temporal del 17 de septiembre de 2019 al 15 de octubre de 2019).

Derivado de lo anterior de ninguna manera, resulta violatorio a derechos humanos laborales, o violación de índole administrativo, el cese a los hoy quejosos, ya que a rango constitucional y convencional existe una restricción al empleado de confianza para efecto de sólo gozar de los derechos de protección al salario y de seguridad social, por lo cual la libre remoción está justificada, por lo que no existe violación a derechos humanos de los quejosos, motivo por el cual la queja interpuesta ante esta Comisión debe resolverse con un acuerdo de no responsabilidad de este organismo y por consecuencia decretarse el archivo de la misma, en virtud de que se trata de una cuestión de índole laboral burocrático ya resuelta en el ámbito

jurisdiccional por nuestro máximo tribunal la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia firme, que resuelve la cuestión de que los empleados de confianza no gozan de estabilidad en el empleo, y que es de observancia obligatoria y general.

La situación de que todos los quejosos fueron contratados mediante contrato, también da lugar a su categoría de empleados de confianza, conforme a lo establecido en el artículo 75 inciso b), segundo párrafo última parte, del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, que establece que son empleados de confianza y cito "...y las personas que presten sus servicios mediante contrato...", en relación con los artículos 73, 74 y 77, de la referida codificación administrativa que establece lo siguiente:

"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..."

"Artículo 74.- La relación jurídica de trabajo reconocida por el artículo anterior se entiende establecida para todos los efectos legales entre los trabajadores y los Poderes del Gobierno del Estado y organismos descentralizados.

"Artículo 77.- En lo no previsto por este Código o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, las leyes de orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y equidad.

Es decir, por la forma de contratación de los quejosos a través de un contrato individual de trabajo, tenemos que los convierte en empleados de confianza y los quejosos no contaban con plaza base, y eran empleados de confianza, siendo válida la libre remoción de los mismos.

4). - Con respecto a la interrogante cuarta. - De que se informe si existe una denuncia en la función pública interpuesta por "A", "B", "C", "D", "E" y "F" en contra de la institución que se representa, y en caso afirmativo se proporcione número de expediente; se señala que hasta el momento en que se contesta la presente queja, no existe notificación de alguna denuncia de los quejosos en contra del organismo que represento..." (Sic).

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

II.- EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja de fecha 30 de octubre de 2019, suscrito por “A”, “B”, “C”, “D”, “E” y “F”, mismo que fue debidamente transcrito en el punto 1 del apartado de antecedentes de la presente resolución. (Fojas 1 y 2).

5. Acta circunstanciada elaborada el 08 de noviembre del año 2019, por personal de este organismo, en la cual se hizo constar la comparecencia de “A” (foja 4), quien en lo sustancial manifestó lo siguiente:

“...Que la pretensión que yo tengo de derechos humanos, es que se emita un precedente de que nos han violentado los derechos de las personas que trabajamos en el equipo de la licenciada “K”, pues para desarticular su equipo, se nos estuvo hostigando para despedirnos y se nos despidió diciendo que no teníamos derecho a nada por ser empleados de confianza; además, a mí me preocupa que se manche mi trayectoria pues tengo 25 años de trabajo como contadora (...), por otro lado quiero agregar que después de nuestro despido, que ocurrió el 30 de octubre del presente año, se designaron a tres personas para impedirnos la entrada al colegio y una de estas personas revisó algunos vehículos de personas que asociaban con nosotros para evitar que fuéramos a ingresar por medio de ellas...”. (Sic).

6. Oficio número D.G.688/2019 de fecha 28 de noviembre de 2019, suscrito por la licenciada María Teresa Ortuño Gurza, entonces Directora General del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, por medio del cual rindió el informe de ley, mismo que fue transcrito en el punto 2 del apartado de antecedentes de la presente determinación, (fojas 8 a 12), al cual adjuntó la siguiente documentación en copia certificada:

6.1. Contratos individuales de trabajo de “A”, “B”, “C”, “D”, “E” y “F”, que obran en los archivos del Departamento de Recursos Humanos del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua. (Fojas 14 a 19).

6.2. Oficio número R.H./627/2019 de fecha 04 de noviembre de 2019, por medio del cual la maestra Julieta Núñez González, Jefa de Departamento de Recursos Humanos informó que el contrato laboral de “F” terminó el día 15 de octubre de 2019. (Foja 23).

6.3. Copia certificada de denuncia presentada por la entonces Directora General del Colegio de Bachilleres ante la Secretaría de la Función Pública en fecha 14 de noviembre de 2019, interpuesta en contra de “A” y otras personas. (Fojas 25 a 46).

7. Acta circunstanciada elaborada el 06 de diciembre de 2019 por personal de este organismo, en la cual se hizo constar la comparecencia de “D” y “B”, así

como del licenciado "M", persona que se encuentra autorizado por la autoridad en el expediente que aquí se resuelve, diligencia en la cual las personas impetrantes referidas, se desistieron de continuar con la queja por así convenir a sus intereses. (Foja 48).

8. Acta circunstanciada elaborada el día 10 de diciembre de 2019, por el licenciado Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza, Visitador General de este organismo, por medio del cual hizo constar la comparecencia de las personas impetrantes "C" y "E", a quienes se les notificó el informe de ley que rindió la autoridad. (Foja 51).

9. Escrito de fecha 03 de enero del año 2020 suscrito por las personas quejasas "A", "C" y "E", por medio del cual dieron respuesta a la vista del informe rendido por la autoridad. (Fojas 53 y 54).

10. Escrito de fecha 08 de enero de 2020, suscrito por las personas quejasas "A", "C" y "E", a través del cual hicieron llegar a este organismo copia de la denuncia por acoso y despido injustificado, presentada por la licenciada "D", ante el titular del Órgano Interno de Control del Colegio de Bachilleres; copias de diversas denuncias presentadas ante la Secretaría de la Función Pública; copia de la queja y seguimiento a la misma, presentada por la licenciada "K"; disco compacto que refieren la personas impetrantes contiene audio del día 30 de octubre del año 2019, grabado a las 14:15 horas en la sala de juntas de la institución en referencia, sin embargo al analizar el disco compacto, no se encontró contenido alguno. (Fojas 59 a 112).

11. Oficio número OIC/047/2021 de fecha 03 de febrero de 2021, signado por la licenciada María Teresa González Romero, en su carácter de titular del Órgano Interno de Control del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, por medio del cual dio a conocer que la denuncia presentada por "K" en la instancia que ella preside, fue concluida el día 17 de diciembre del año 2019, emitiéndose el correspondiente acuerdo de archivo, mismo que fue remitido por la autoridad a este organismo. (Fojas 115 a 129).

12. Oficio número OIC/060/2021 de fecha 05 de febrero de 2021, suscrito por la doctora Ma. Teresa González Romero, en su carácter de titular del Órgano Interno de Control del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, por medio del cual informó el resultado de la queja administrativa presentada por la persona impetrante "C", anexando en dicho oficio, copia de la resolución, observando firma de recibido en fecha 02 de junio de 2020, por parte de la persona quejosa referida. (Fojas 133 a 144).

13. Acta circunstanciada elaborada el 10 de febrero de 2021, por el licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador General de este organismo, en la cual hizo constar la comparecencia de las personas quejasas “C” y “D”, notificándoles el informe rendido por la titular del Órgano Interno de Control del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua. (Foja 145).

14. Acta circunstanciada elaborada el 11 de febrero de 2021, por el visitador ponente, en la cual hizo constar la comparecencia de la persona quejosa “A”, notificándole el informe rendido por la titular del Órgano Interno de Control del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua. (Foja 146).

15. Escrito de fecha 18 de febrero de 2021, suscrito por las personas quejasas “A”, “C” y “E”, por medio del cual respondieron a la vista del informe emitido por la titular del Órgano Interno de Control del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, solicitando se escuchara el testimonio de “N” y “Ñ”. (Fojas 148 y 149).

16. Acta circunstanciada elaborada el 09 de marzo de 2021 por el licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador de este organismo, en la cual hizo constar la comparecencia de la testigo “N”. (Fojas 167 y 168).

III.- CONSIDERACIONES:

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

18. Según lo establecido en los artículos 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, 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.

19. Precisando los actos presuntamente violatorios de los derechos humanos de las personas impetrantes a efecto de estudiarlos bajo los principios de

protección no jurisdiccional, se identifica como punto medular de los hechos alegados por “A”, “B”, “C”, “D”, “E” y “F”, su inconformidad por la terminación de la relación laboral, ya que consideran que para rescindirles su contrato, se les debió iniciar procedimiento de responsabilidad administrativa, de igual forma señalan acoso laboral al haberles dificultado realizar alguna de sus funciones.

20. En este sentido, la autoridad a quien se le atribuyen los hechos de presunta violación a derechos humanos, mediante oficio número D.G.688/2019, rindió el informe de ley, mismo que quedó debidamente transcrito en el punto 2 del apartado de antecedentes de la presente resolución, del cual se precisa que “B” y “D” continuaban laborando al momento de presentar la queja en este organismo, dichas personas; en lo concerniente a “F”, terminó su contrato laboral el día 15 de octubre del año 2019; y en lo que respecta a “A”, “C” y “E”, fueron cesados en virtud de su puesto de confianza y pérdida de la misma.

21. Respecto a si les asiste o no la razón a las personas quejasas, en el sentido de que se debió agotar investigación de presunta responsabilidad administrativa para ser destituidas de su cargo o función como personas servidoras públicas del Colegio de Bachilleres, y en su caso determinar si las autoridades en referencia, violentaron los derechos humanos de las personas impetrantes, se procede al análisis en el marco de la competencia de este organismo protector de derechos humanos.

22. De inicio es conveniente establecer diversas disposiciones legales en relación con los derechos de las personas impetrantes, a fin de determinar si le era exigible a la autoridad tramitar el procedimiento de responsabilidad administrativa para sancionarles y posteriormente destituirles como personas servidoras públicas, por ello atendemos a las disposiciones relacionadas con las características del empleo, cargo o comisión del servicio público que desempeñaban las personas quejasas.

23. El artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé que: *“La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social”*.

24. A su vez, los artículos 44 y 45 de la Ley Orgánica del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, precisan:

“Artículo 44. Serán considerados como trabajadores de confianza: el Director General, el Contralor Interno, el Abogado General, Coordinadores de Zona, Directores y Subdirectores de Área, Directores y Subdirectores de Plantel, Auditores, Jefes de Departamento, Jefes de Materia, Analistas, Auxiliares de

Compra, Secretaria del Director, Asesores, así como los que, de acuerdo a su naturaleza tienen tal carácter, desarrollen funciones de dirección, administración, gestión, inspección y vigilancia, de conformidad con la legislación aplicables en la materia.

Los nombramientos del personal de confianza se terminarán y quedarán sin efecto, sin responsabilidad para el "COBACH", por terminación de la gestión o por acuerdo de quien los designó. Serán considerados trabajadores de base, los no incluidos en los párrafos que anteceden".

"Artículo 45. Las relaciones de trabajo entre el "COBACH" y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en el apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

25. En este sentido, los numerales 1, 2, 8 y 9 de las Condiciones Generales de Trabajo del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, establecen:

"Artículo 1. Las relaciones de trabajo entre el Titular y los trabajadores de base a su servicio se regirán por: El Código Administrativo del Gobierno del Estado de Chihuahua; el Decreto de Creación del Colegio de Bachilleres de Chihuahua; estas Condiciones Generales de Trabajo, el Reglamento Académico y además en lo no previsto en estas disposiciones se aplicarán supletoriamente, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, los ordenamientos legales supletorios a que remite esta última, la Ley del I.S.S.S.T.E., la Ley Federal de Educación y demás disposiciones aplicables".

"Artículo 2. Estas Condiciones Generales de Trabajo se fijan con fundamento en los artículos 87 al 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Son obligatorias para el Colegio de Bachilleres sus trabajadores de base y "El Sindicato" de Trabajadores Académicos y Administrativos del Colegio de Bachilleres de Chihuahua. Se aplicarán en todas las unidades administrativas del Colegio ubicadas en el Estado".

"Artículo 8. Los trabajadores de "El Colegio" se dividen en los siguientes grupos: I) De Confianza, y II) De Base".

"Artículo 9. Son trabajadores de Confianza el Director General, el Contralor Interno, los Auditores, Coordinadores Sectoriales, Directores, Subdirectores, Jefes y Subjefes de Departamento, Analistas, Abogados, Cajeros, Auxiliares de Compra, Recursos Humanos, Contabilidad, Secretaria de Director, Asesores, así como los que de acuerdo a su naturaleza y al catálogo General de Puestos, tienen tal carácter, desarrollen funciones de dirección,

inspección, fiscalización, y vigilancia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° de "La Ley".

26. De las constancias descritas en el apartado de evidencias, se desprende que el contrato individual de trabajo de "A", con categoría de subdirectora de área; "B", "C" y "D", con categoría de jefas de área, y "E", como subdirector de área, (fojas 14 a 19) en la cláusula cuarta de cada convenio establecen lo siguiente: *"El presente contrato se registrará por lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo y Prestaciones Económicas del Colegio de Bachilleres del Estado, de Chihuahua, por lo dispuesto en la Ley General de Servicios Profesionales Docentes y demás disposiciones aplicables en la materia..."*. (Sic).

27. En este sentido, acorde con lo dispuesto en el instrumento precisado en el punto anterior, quedó clasificada la categoría del puesto por el cual fueron contratadas las personas impetrantes, de tal manera que los cargos de subdirectoras, jefas y subjefas de departamento, conforman los grupos de las personas trabajadoras de confianza, lo anterior encuentra sustento en los artículos 44 de la Ley Orgánica del Colegio de Bachilleres; y 9 de las Condiciones Generales de Trabajo del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, previamente descritos.

28. En este mismo contexto, al interpretar la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza al servicio del Estado sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, resulta acorde con el actual modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos, ya que el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado y su falta de estabilidad en el empleo, constituyen una restricción constitucional.

29. De tal manera que se distinguen los derechos reconocidos a los trabajadores de base respecto de los que se conceden a las personas servidoras públicas de confianza, y se delimitan los derechos laborales de estas personas trabajadoras, en donde se ubica la ausencia de un procedimiento de separación legal y con mayor razón reglamentario. En este orden de ideas, respecto a la falta de un procedimiento encaminado a regular la separación de los servidores públicos de confianza a efecto de que les permita defender sus derechos, como ya fue precisado, la propia Constitución establece una limitante a la estabilidad en el empleo de las personas servidoras públicas que se encuentran en la categoría de trabajadores de confianza.

30. Ahora bien, en relación a lo referido por las personas impetrantes, respecto al presunto acoso laboral, tenemos como marco normativo que el derecho

a la igualdad y no discriminación en el trabajo, cuyo núcleo se violenta cuando existe acoso laboral, implícitamente se encuentra contenido en los artículos 1, 4 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 23, numeral 1 y 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; I, II y XV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 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 discriminado por ningún motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o cualquier distinción que tenga el mismo efecto. Destacando en particular el último instrumento citado, que respecto a las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

31. 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”*.

32. En el desarrollo de estas disposiciones, se han generado conceptos que aplican a los casos de acoso u hostigamiento laboral, al respecto la Primera Sala del máximo órgano judicial del país, ha establecido criterios para valorar cuando se acreditan actos de esta naturaleza mediante una resolución que constituye tesis aislada, del siguiente rubro y texto:

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

33. En el desglose de la citada tesis, y conforme al desarrollo de la ejecutoria respectiva,⁵ los elementos para que se constituya el acoso laboral, son los siguientes:

- El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador.
- En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay mobbing:
 - a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
 - b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
 - c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

⁴ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, tesis aislada (laboral), registro: 2006870, primera sala, tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), libro 8, julio de 2014, tomo I, página 138.

⁵ Reseña de amparo directo 47/2013, maestro ponente: José Ramón Cossío Díaz, primera sala de la Suprema Corte de Justicia. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf

– Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, 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 en la realización 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 la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

34. Al respecto, las personas quejasas en su escrito inicial refirieron que el día 13 de septiembre de 2019, se recrudeció el acoso laboral en su contra, al dificultarles realizar alguna de sus funciones, para ello precisan que “J” dio la instrucción de que no les pasaran información y que el personal de dicha institución mantuviera distancia con cada una de las personas impetrantes; asimismo, del acta circunstanciada elaborada el 08 de noviembre del año 2019, la persona impetrante “A”, hizo mención de que se les estuvo hostigando para despedirles, además de que después de su despido, se designó a personal del instituto señalado para impedirles la entrada al Colegio.

35. De igual manera, las personas impetrantes en su escrito presentado en este organismo en fecha 30 de enero del año 2020, al cual anexaron audio y video, cuyo contenido fue descrito por las propias personas quejasas, dando a conocer entre otras cosas, que “G”, informó a “A”, “C” y “E”, que hasta ese momento dejaban de trabajar para el Colegio de Bachilleres por pérdida de la confianza.

36. Asimismo, en acta circunstanciada de fecha 09 de marzo del año 2021, en la cual quedó asentada la declaración de “D”, quien mencionó lo siguiente:

“Quiero manifestar que en relación a la queja que fue presentada por entonces servidores públicos que laboraban en el Colegio de Bachilleres, específicamente en las oficinas administrativas, que el día 31 de octubre del año 2019, a alguno de nuestros compañeros se les impidió el acceso a las instalaciones, después de haberseles informado de manera verbal que el día 30 del año mencionado, que había sido su último día de trabajo y que se retiraran de las instalaciones, se les dio de baja del reloj checador y se les canceló el correo institucional donde guardaban información propia de su trabajo, para asegurarse que no entraran a las instalaciones del Colegio de Bachilleres, específicamente a su área laboral, en el estacionamiento algunos de los compañeros que dependen directamente de la Directora General, quienes revisaban las cajuelas de nuestros vehículos y las personas

que traíamos puestos lentes nos pedían que nos los quitáramos e incluso estas personas que estaban en el estacionamiento, revisaban el interior de nuestros vehículos (...). En este sentido, fuimos víctimas de un hostigamiento por parte de los servidores públicos del Colegio de Bachilleres, si bien ellos hacen referencia a que se trata de cuestiones laborales, lo cierto es que nuestra inconformidad fue por el trato que recibimos de ellos, en impedir continuar con nuestro servicio sin que nos hubieran dado de baja y previo a que nos dieran de baja, sufrimos de manera reiterada hostigamiento para que renunciáramos todos los que teníamos relación... ”. (Sic).

37. Las manifestaciones referidas fortalecen la perspectiva de que la autoridad señalada como responsable actuó en el marco del parámetro de regulación jurídica de la situación laboral de las personas quejasas, las cuales incurrieron en diversas imprecisiones que se exponen a continuación.

38. En lo que respecta a “D”, si bien es cierto ella desistió continuar con la queja por así convenir a sus intereses, debemos mencionar que el escrito inicial de queja no es coincidente con su declaración testimonial, como se puede advertir, del primer documento se desprende que fue despedida de manera verbal el día 30 de octubre de 2021, mientras que en su declaración testimonial, refirió que fue despedida por pérdida de la confianza a mediados de noviembre del año 2019, lo cual la autoridad confirma y precisa que la persona impetrante en referencia, desempeñó sus funciones hasta el día 15 de noviembre del año aludido.

39. Asimismo, es oportuno mencionar que en lo referente a “F”, de acuerdo con el informe rendido por la autoridad, su contrato laboral concluyó el día 15 de octubre del año 2019, lo cual se refuerza con la documental visible a foja 19, consistente en contrato individual de trabajo en el cual precisa el periodo del día 17 de septiembre de 2019 al 15 de octubre del año 2019, por lo cual, no es coincidente con los hechos alegados en el sentido de que fue dada de baja el día 30 de octubre del año 2019.

40. Ahora bien, en lo que respecta a “A”, “C” y “E”, al referir que el día 31 de octubre del año 2019 no se les permitió el ingreso a las instalaciones del Colegio de Bachilleres, sin precisar las personas impetrantes al lugar que se dirigían, sin embargo, se puede deducir que se conducían a su área laboral, de tal manera, que las propias personas impetrantes refirieron, que un día antes de que acontecieron estos actos, les informaron que habían causado baja como personas servidoras públicas del Colegio de Bachilleres para el Estado de Chihuahua, por lo tanto no se actualiza la supuesta agresión u hostigamiento, ya que el acoso laboral, es precisamente por una conducta que constituya agresión ejercida por uno o más

personas trabajadoras, que tenga como resultado menoscabo, maltrato o humillación que amenace su situación laboral.

41. Así pues, de los hechos alegados por las personas impetrantes respecto a los actos que consideran acoso laboral, debemos mencionar, que al momento en que refieren haber acontecido estos hechos, ellas ya no se desempeñaban como personas servidoras públicas del Colegio de Bachilleres, por lo tanto, los comportamientos o actos que refirieron “A”, “B”, “C”, “D” y “E”, no se realizaron en un entorno laboral, o con motivo de su trabajo, de tal suerte, que el hecho de impedirles el acceso a las oficinas que anteriormente ocupaban como personas servidoras públicas, no se considera acoso laboral.

42. Ahora bien, del escrito signando por “A”, “C” y “E”, mismo que fue recibido en este organismo el 19 de febrero del año 2021, las personas impetrantes refirieron haber presentado queja administrativa, misma que se está tramitando en la instancia correspondiente, Órgano Interno de Control del Colegio de Bachilleres, la cual sigue en curso, e incluso les fueron solicitados testigos; siendo necesario precisar, que la información contenida en el disco compacto que presentan las personas impetrantes en referencia, como evidencia para acreditar que fueron víctimas de acoso laboral, está relacionada con los mismos hechos que son del conocimiento de la persona titular del citado Órgano Interno de Control del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, como se puede advertir en fojas 145 a 151 del expediente, sin embargo, al no alegar las personas impetrantes alguna dilación en la investigación ante la instancia referida, este organismo no consideró necesario solicitar información al respecto.

43. Por lo tanto, respecto a un acto de presunta responsabilidad administrativa de personas servidoras públicas, el Órgano Interno de Control del Colegio de Bachilleres tiene la facultad constitucional de iniciar e instruir el procedimiento de investigación contra las personas servidoras públicas, a fin de determinar las responsabilidades a que haya lugar y, en su caso, imponer las sanciones correspondientes, ya que al iniciar una investigación administrativa cumple con una función a su cargo, esto es, vigilar el desempeño de las personas servidoras públicas del Colegio de Bachilleres para el Estado de Chihuahua.

44. En este contexto, como lo precisaron las persona impetrantes, la queja presentada ante dicha instancia se encuentra en la fase de investigación y sin que hasta este momento se haga referencia a actos u omisiones que vulneren directamente sus derechos sustantivos por lo que se considera que hasta este momento, no se actualiza alguna violación a sus derechos humanos.

45. En virtud de lo anterior, así como del análisis de los hechos y las evidencias que obran en el expediente de queja, este organismo considera que no se desprenden indicios suficientes para concluir que en el caso, existieron violaciones a los derechos humanos de las personas quejasas, por lo que bajo el Sistema de Protección No Jurisdiccional de Derechos Humanos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 43, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso b), y 98 a 101 de su Reglamento Interno, resulta procedente emitir la siguiente:

IV.- RESOLUCIÓN:

ÚNICA.- Se dicta **ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD** en favor de las personas servidoras públicas del Colegio de Bachilleres del Estado de Chihuahua, involucradas en los hechos denunciados en el escrito de queja presentado el 30 de octubre de 2019, en base a los razonamientos antes expuestos.

Hágaseles saber a la personas quejasas que esta resolución es impugnable ante este Organismo Estatal a través del recurso previsto por los artículos 61, 62, 63 y 64 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para lo cual disponen de un plazo de treinta días naturales, contados a partir de la notificación del presente acuerdo.

ATENTAMENTE

NESTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA
PRESIDENTE



*maso

C.c.p.- "A", "C", "E" y "F", para su conocimiento.

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