

RECOMENDACIÓN No. 51/2017

Síntesis: Funcionaria de una universidad pública de Chihuahua refiere que derivado de su relación laboral se le está afectando su integridad física, estabilidad emocional y el desempeño de sus labores por parte de sus superiores.

En base a las indagatorias, este Organismo concluyó que pese a no existen evidencias suficientes para acreditar la violación a los derechos humanos, existen actos administrativos irregulares en contra de la quejosa.

Por tal motivo recomendó:

PRIMERA.- A Usted **LIC. PABLO CUARÓN GALINDO, Secretario de Educación y Deporte**, en su carácter de Presidente del Consejo Directivo de "G", someta a consideración de dicho Consejo, el análisis de los actos desplegados por "E", detallados en los párrafos 64 a 67 de esta resolución, para que en su caso, se impongan las sanciones que en derecho correspondan.

SEGUNDA.- A usted mismo, para que se tomen las medidas administrativas conducentes a efecto de garantizar la estabilidad laboral de "A" en su plaza como docente en "G".

TERCERA.- A usted mismo, se someta a consideración del Consejo Directivo, la pertinencia de elaborar las directrices necesarias que determinen los límites y el alcance de las facultades de mando y supervisión entre superiores jerárquicos y subalternos o colaboradores, a efecto de evitar conflictos o confusiones que pudieran surgir entre el ejercicio legítimo de dichas facultades y aquellos que puedan constituir actos de violencia laboral o docente.

OFICIO No. JLAG 377/2017
EXP. No. MGA 191/2017
RECOMENDACIÓN No. 51/2017

Visitadora Ponente: Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz

Chihuahua, Chihuahua, a 1° de diciembre de 2017

LIC. PABLO CUARÓN GALINDO
PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DE "G"
P R E S E N T E.-

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 1, 3, 6 fracción II inciso A, fracción III, 15 fracción I, 40 y 42 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y considerando debidamente integrado el expediente relativo a la queja interpuesta por "A"¹, radicada bajo el número de expediente al rubro indicado, este organismo estatal procede a resolver de acuerdo con los elementos de convicción que obran en el mismo, de la siguiente manera:

I.- HECHOS:

1.- El día 22 de mayo del año 2017, se recibió escrito de queja signado por "A" por presuntas violaciones a derechos humanos, tal y como se transcribe a continuación:

"En fecha mayo del 2012 ingresé a laborar en "G" como docente en la carrera "B". En fecha junio del 2016 se me asigna la comisión "C" en el Área "D". Mediante este documento hago constar mi temor a perder mi trabajo, mi estabilidad laboral y por ende económica ya que soy jefa de familia y de mí dependen dos menores de edad, temo también por mi integridad física y la de mi familia y hago responsable al señor "E", y el señor "F" ante la constante y

¹ Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva del nombre de la persona afectada, así como otros datos que pueden llevar a su identificación, los cuales se hacen del conocimiento de la autoridad mediante un anexo.

latente demostración del indebido ejercicio de sus funciones con dolo, alevosía y ventaja de acciones que violentan mi estabilidad laboral, física- emocional, obstaculizando el desempeño de las funciones que como empleada tengo a mi cargo en la Jefatura "C" en la Dirección "D" de "G", hostigando y acosando de manera persistente, causando a mi persona estrés tensional derivado de la situación en mi trabajo y motivo por el cual recibo atención médica y se me hace una tomografía donde ese es el diagnóstico (estrés tensional) el cual me fue diagnosticado por el médico en turno del Hospital Ángeles de la Ciudad de Chihuahua. A continuación narro los hechos por los cuales se ha vulnerado mi dignidad humana y violentado mis derechos humanos:

Todo comienza el día viernes 24 de febrero del año en curso cuando me manda llamar el señor "E" a su oficina, la plática comienza haciendo alarde de mi eficiencia ante la gestión de un convenio de colaboración con "H", para luego intentar comprarme a cambio de ofrecerme la dirección "D" (puesto ocupado por mi jefe directo) siendo el señor "I" a cambio de que le informe de los "malos manejos" que según él el departamento tiene, a lo cual no acepto y comento que el equipo "D" trabaja de manera íntegra y responsable y no hay nada turbio como él insiste en querer verlo, le doy una negativa dándome cuenta de que el señor "E" intenta desprestigiar, generar conflicto y desintegrar el equipo de trabajo del área a la cual pertenezco a lo que le respondo que los principios de ética, valores y dignidad conmigo no son negociables.

Le comento que le debo lealtad a mi persona antes que a él y mi jefe y me retiro sin antes escuchar que me dice: que me prepare para finales de febrero porque me mandará llamar y termina diciendo "esta conversación nunca ocurrió", a lo que le comento ok señor y me retiro.

El día 16 de marzo me llama el señor "J", quien es "K" y me comenta que me hablará "E" pues quiere que ocupe el puesto de "L" (quien era la asistente personal del señor "E").

El viernes 17 de marzo, de nuevo me manda llamar el señor "E" para ofrecerme ser su asistente personal ya que mi ex compañera de nombre "L", quien ocupaba el puesto, renuncia por los malos tratos y actitud misógina del señor "E" hacia ella, y es debido a eso y según su "buen ojo" que me dice se ha dado cuenta que mis relaciones públicas le benefician y yo soy la persona que debe estar "ahí" para cuidarle las espaldas, a lo cual durante una hora y media en su oficina ubicada en el (EDIFICIO E) de "G", le respondo que le agradezco me considere para ese puesto pero no cumpla con sus expectativas ya que le hago saber que antes que ser profesionista, soy madre de familia, que mi horario actual coincide y me permite estar al pendiente de mis hijos, y ser su asistente me demandaría

más tiempo del cual no dispongo, le refiero que en el mes de junio del 2016 cuando se me entrega el puesto tal y como se lo comenté al señor "F" en aquella ocasión el día que tomé posesión de mi cargo en la jefatura, haciendo hincapié en que como madre y jefa de familia, mis hijos, su salud y necesidades se anteponen a cualquier cosa, que estoy consciente de la responsabilidad de lo que el cargo implica y les pido sean conscientes no sólo de esas necesidades sino de mis derechos humanos como mujer, a lo cual el señor "F" dice que él "comprende, apoya y entiende completamente si algo de esa índole se llegara a presentar no habría ningún problema, después de escucharme, me dice el señor "E" que comprende mis derechos y necesidades y que "sin ningún problema" cuando lo necesitara podía atender sus asuntos personales atendiendo sus demandas las 24 horas desde mi celular por mi ausencia física en el puesto que me estaba ofreciendo como su secretaria técnica, le hago saber que necesito mi trabajo y que he llegado hasta donde estoy por mi trayectoria y experiencia en la iniciativa privada, así como en la misma universidad, sin recomendación ni apoyo de nadie. Que mi condición de madre y jefa de familia me exige la búsqueda de mejores potencial por desarrollar aún y que puedo hacer mucho por el área "D" pues me apasiona mi trabajo.

Ante su insistencia y mi negativa, salgo de la oficina del señor "E" y es cuando repunta la violencia laboral por parte del señor "E" y el encargado de recursos humanos, el señor "F", hacia mi persona, ya que comienzo a ser vigilada por el personal encargado de la vigilancia en la universidad y en cada ocasión que salía a atender alguna comisión el señor "E" "casualmente" llegaba y arremetía con adjetivos misóginos y despectivos contra mi persona siendo testigos el licenciado "I" y la Ingeniera "M" (la cual está en educación continua), los cuales eran "pinche vieja huevona, esta vieja, vieja huevona" y mi trabajo a grado tal de difamar y calumniar delante de la secretaria y gente a mi cargo o cualquier persona que se encontrara presente en el lugar y momento.

El 28 de abril del año en curso, hubo un evento al cual acudieron alumnos y alumnas de bachillerato al (EDIFICIO D), ese mismo día requerí de un permiso para ausentarme ya que mi hijo entraba tarde a su colegio (9 am) y salía temprano (12:30 pm) a lo cual mi jefe me pidió que en la medida de lo posible evitara ser presa de la cacería que el señor "E" y no me ausentara, que saliera y regresara tan pronto pudiera para que me evitara problemas pues ya también a mí me había agarrado de carrito y era notorio el acoso laboral con sus constantes rondines a pie y en la camioneta de la universidad por la oficina "D", acudo a la universidad a tiempo (8 am) a checar mi entrada y pido sólo permiso para salir a llevar a mi hijo, un lapso de 30 min aproximadamente, situación de la que mi jefe directo y secretaria

del área están completamente enterados, “casualmente” y precisamente en ese inter en el que salgo a llevar a mi hijo a su escuela, el señor “E” entra a mi oficina y delante de la secretaria de nombre “N” y el coordinador “O” que tengo a mi cargo dice: “y ésta”?, la vieja que va aquí dónde está”? que se siente jefa o qué?, háblele para ver dónde anda! (refiriéndose a mi persona).

Seguido de eso me llama “P”, llego a “G” a las 8:45 am aproximadamente y entro directamente con el señor “E” con mi hoja de incidencia en mano diciéndole:

Buen día, ¿preguntaba por mí? ¿en qué le puedo ayudar? Estaba ausente por un permiso personal, aquí está mi incidencia si gusta verla, a lo que se voltea me ignora con la mirada y me dice: ¿qué es esto? (sic) ya vio es una porquería, (refiriéndose al lugar en donde se realizó el evento) no saben hacer nada bien, a lo que le respondo: señor en la junta previa no se nos mostró ningún oficio donde se especificaran actividades de otra índole más que las que se nos señalaron, aun así, dígame en qué le puedo ayudar, estoy a su disposición, a lo que me responde: lo dejo a su criterio, póngase a cargar aguas y póngalas sobre aquel estante para el grupo de alumnos y alumnas.

“F” acompaña, es cómplice y solapa el mal trato que el señor “E” realiza hacia los trabajadores, amedrenta de la misma forma intimidando valiéndose del poder que le confiere el puesto que ocupa y por ser una de las “manos derechas” y amigos, como así lo hace llamar su jefe directo “E” la actitud que ambas personas ejercen hacia mí es déspota, intimidante, acosadora, abusando del poder que ambos tienen en la institución dañando mi autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad que impide mi desarrollo, todo esto me está generando inestabilidad laboral ya que no sé si el día de mañana pueda perder mi empleo, es una angustia constante, físicamente manifiesto dolor de cabeza, pérdida de sueño.

El señor “F”, muestra una evidente falta de compromiso hacia la correcta práctica y ejecución apegada a los principios, valores y ética que le confiere el puesto que ocupa, es cómplice, copartícipe de la corrupción, maltrato.

El señor “F” muestra una evidente falta de compromiso hacia la correcta práctica y ejecución apegada a los principios, valores y ética que le confiere el puesto que ocupa, es cómplice, copartícipe de la corrupción, maltrato, intimidación, represalias, además de amedrentar lanzando amenazas a directivos con fin de que se divulguen y hagan llegar e intimidar y hacer saber que quiere y puede por la protección y amistad que su jefe directo le da de pasar por encima de los derechos humanos de mi persona como trabajador de esta institución, es testigo “F” de los insultos que de forma misógina, machista y retrógrada hace

el señor "E" hacia mi persona y mi trabajo, nombrándome como "pinchi vieja huevona", "pinchi vieja quién se cree para irse", "mañana me arreglas a ésta, no la quiero aquí", esa vieja no tiene derecho a salirse a atender asuntos personales o de salud en horario de trabajo, siendo en este último donde tanto el señor "E" como el señor "F" en sus respectivas oficinas afirmaron lo contrario, sólo por mencionar algunos.

El día 09 de mayo mi hijo tenía un evento en su colegio esto para festejar el día de las madres, lo cual era acudir a una misa de las 8 a 9 de la mañana y posterior mi hijo participaría en el coro para interpretar una canción para cantar a las mamás presentes, a lo cual el día 8 de mayo le comento a mi jefe "I" que si podía acudir a dicho festejo, a lo que él me comentó que yo sabía pero que las cosas estaban muy difíciles en la oficina, y me dijo mira "ya te traen tu sabes", por lo que decidí no ir para evitar futuras confrontaciones, esto me hizo sentir muy mal, me sentí frustrada, triste, inconforme, molesta porque sé que mi hijo tenía mucha ilusión en que yo acudiera, era algo que se preparó previamente, me sentí bastante vulnerada, mi hijo estuvo solo en ese evento y durante el mismo, me habla la mamá de uno de los compañeros de mi hijo de nombre "Q" y me dice que si por qué no acudí, que mi hijo estaba llorando, (yo sentí mucho coraje y rompí en llanto y fue cuando me cuestioné si en realidad valía la pena estar viviendo una situación de violencia en mi trabajo y ver cómo se está afectando ya mi vida personal).

Cabe mencionar que aunado a eso soy madre de familia como lo mencioné anteriormente, mi hija de tres años acude a la casa de cuidado diario, la cual está adentro de la universidad, y me angustia el pensar que me pudiesen dejar sin empleo ya que mi hija perdería ese derecho y por ende su desarrollo se verá afectado, su entorno se desarrolla en ese ambiente con sus amiguitos, el que mi hija dejara esa casa de cuidado sería en retroceso. Mi proyecto de vida y el de mis hijos se está viendo afectado ya que el conservar este empleo depende poder adquirir una vivienda propia para mis hijos, y al bajarme de puesto perdería esta oportunidad, ya que no podré cotizar para dicha vivienda.

La represalia que surge el día 11 de mayo del año en curso, en la cual el señor "F" cita al director de la carrera de nombre "R" de "B" y a la secretaria académica de nombre "S" (la cual es un secreto a voces que es constantemente violentada por "E") de manera confidencial es para hacerles el "comentario" de que me vayan consiguiendo horas como docente, porque me "va a quitar la comisión", dicha noticia me la hace llegar mi jefe directo. El martes 09 de mayo, a la hora de mi salida 7 pm, acudo a buscar al señor "F" para preguntarle si es obligatorio acudir al festejo del día de la madre que se llevará al día siguiente, a lo cual responde que no y es en ese momento donde le digo que no asistiré al

evento como muestra de mi inconformidad hacia los eventos suscitados el día 03 de mayo del año en curso, en donde hubo un enfrentamiento en el (EDIFICIO D) de la universidad, lugar donde se ubica mi oficina, y en donde el señor "E" encierra y acorrala a mi jefe directo "I" cuestionándole por mi presencia, y argumentando que "es mucha casualidad que la vieja esta" nunca esté cuando vengo, a lo que mi jefe responde que días antes le había pedido permiso para acudir a una cita médica por motivos de salud (del cual tengo la orden de estudios expedida por el médico y comprueba el motivo de mi salida).

Ante esta situación estando presente el señor "F", "I" y la Ingeniera "M", la cual no se percata que estaba en ese momento ahí ya que estaba de espaldas a ellos y a un lado estaban los alumnos de la universidad quienes realizaban trámite de estadía, quienes también se percataron de los gritos e insultos del rector hacia mi persona, cabe mencionar que "F", se mantuvo en completo silencio sin defenderme a mí como empleada, sin mediar por mis derechos dejando que el señor "E" despotricara con insultos misóginos contra mi persona para terminar el confrontamiento con la frase que anteriormente mencioné "mañana mismo me arreglas a esta vieja, no la quiero aquí" a lo que el señor "F" sólo asienta con la cabeza en señal de obediencia a su amigo, jefe y protector.

Por último, hago mención de que entre el jueves 4 y viernes 5 de mayo, en las instalaciones de "G" el señor "F" en una conversación con mi jefe directo "I" a quien presento como uno de mis testigos de este acoso laboral, se ríe en tono de burla y le dice:

"¿y esa maestra qué?, le quito la comisión," la regreso frente a grupo y luego la corro ja ja ja es por lo que aunado a todos los hechos narrados tengo temor fundado de que de un día a otro, por disposición del señor "F" y "E", me quede sin trabajo, ya que es evidente las represalias que desde hace un par de meses he sido víctima por parte de los dos.

El día 19 de mayo del presente año el señor "E" cumplió su amenaza, la suscrita estaba saliendo de la oficina de vinculación, cuando el licenciado "I" me pide que me acerque a una mesa en donde se encontraba una persona de recursos humanos, y me dice te traen este oficio (del cual presento copia simple) ahí se encontraba una persona de nombre "T" quien me dice que me tiene un oficio, a lo que la suscrita le dice que no lo recibiré. A lo que entro a una situación de vulnerabilidad total, ya que eso da como consecuencia que yo reciba la mitad de mi salario y por ende se está viendo afectado mi proyecto de vida, ya que dejaría mi casa por no poderla pagar, dejaría de pagar el servicio de gastos médicos mayores, y la casa de cuidado diario, pues ya no podré hacer uso de ella. Me siento muy mal, frustrada, triste, molesta, angustiada, en una incertidumbre total.

Así pues es de destacar que la falta de sensibilización y de perspectiva de género por parte de "E", así como el desconocimiento de Ley General y Estatal del Derecho a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y sus obligaciones como servidor público en esta materia, así como diversas obligaciones establecidas en ordenamientos jurídicos locales, nacionales e internacionales, obstaculizando las funciones que yo desempeñaba, conductas que denotan violencia institucional y laboral que ejerce dicho funcionario.

Cabe mencionar que de los hechos narrados por la suscrita son constitutivos de violencia contra las mujeres, la cual el Estado tiene la obligación de prevenir, atender, sancionar y erradicar, y en virtud de que en este trámite se reclaman cuestiones que han venido afectando mi integridad física, así como mi estabilidad emocional, teniendo como consecuencia el desempeño de mis labores bajo una violencia innecesaria, manifiesto lo siguiente:

PETITORIOS:

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

DERECHO:

Lo anterior tiene fundamento en los artículos 1, 4 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 2,3,4, 10 y 11 de la CEDAW; 1,2,3,4 y 7 de la Convención Belem Do Pará; 3 y 25 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 1,3,4,10,11 y 18 y demás relativos y aplicables de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia".

2.- En fecha 09 de junio de 2017 se recibió el informe de la autoridad, signado por el Licenciado "W", Apoderado Legal de "G" mediante el cual da contestación a los hechos reclamados en la queja, en el tenor literal siguiente:

"... De la lectura del escrito a través del cual "A" interpone queja en contra de "E" quien refiere que es Licenciada en Administración de Empresas con especialidad en mercadotecnia y que actualmente cursa la maestría en Recursos Humanos, que en el mes de mayo de 2012 ingresó a laborar en "G" como docente en la carrera "B"; y que en el mes de junio del 2016 se le asignó la comisión "C" del área "D".

Con relación a lo antes expuesto se reconoce por mi representada "G" que la citada quejosa ingresó a laborar como docente en la carrera "B" en el mes de mayo en el año dos mil doce, asimismo se reconoce que en el mes de julio del año dos mil dieciséis, le fue asignada por mi representada la comisión "C" en el área "D"; permitiéndome señalar que dicha comisión se realizó mediante adenda de fecha siete de julio de dos mil dieciséis, en la que además se estableció en la cláusula TERCERA la vigencia de la misma, estableciéndose que dicha comisión podría darse por concluida por parte de mi representada en cualquier tiempo, sin responsabilidad para ésta, lo cual se acredita mediante la exhibición en original de la documentación de referencia; misma que además se agrega en copia xerográfica con la finalidad de que sea cotejada con la original a efecto a que se me haga la devolución de la citada documentación.

PRIMERO; dando contestación al escrito a través del cual "A" presenta ante esa H. Comisión Estatal de los Derechos Humanos, queja presentada en contra de mi representado "E", de "G", permitiéndome transcribir el párrafo que se contesta y que señala la quejosa lo siguiente: mediante este documento hago constar mi temor a perder mi trabajo, mi estabilidad laboral y por ende económica ya que soy jefa de familia y de mí dependen dos menores de edad, temo también por mi integridad física y la de mi familia y hago responsable al señor "E" y "F" ante la constante y latente demostración del indebido ejercicio de sus funciones con dolo, alevosía y ventaja de acciones que violentan mi estabilidad laboral, física/ emocional, obstaculizando el desempeño de las funciones que como empleado tengo a mi cargo en "C" en la Dirección de "D" en "G", hostigando y acosando de manera persistente causando a mi persona estrés tensional derivado de la situación en mi trabajo y motivo por el cual recibo atención médica y se me hace una tomografía donde ese es el diagnóstico (estrés tensional) el cual me fue diagnosticado por el médico en turno del Hospital Ángeles de la Ciudad de Chihuahua.

A continuación narro los hechos por los cuales se ha vulnerado mi dignidad humana y violentado mis derechos humanos. Todo comienza el día viernes 24 de febrero del año en curso cuando me manda llamar el señor "E" a su oficina, la plática comienza haciendo alarde de mi eficiencia ante la gestión de un convenio de colaboración con "H" para luego intentar comprarme a cambio de ofrecerme la Dirección "D" (puesto ocupado por mi jefe directo) siendo el señor "I" a cambio de que le informe de los "malos manejos" que según él, el departamento tiene, a lo cual no acepto y comento que el equipo de vinculación trabaja de manera íntegra y responsable y no hay nada turbio como él insiste en querer verlo, le doy una negativa dándome cuenta de que el señor "E" intenta desprestigiar, generar

conflicto y desintegrar el equipo de trabajo del área al cual pertenezco a lo que le respondo que los principios de ética, valores y dignidad conmigo no son negociables.

Le comento que le debo lealtad a mi persona antes que a él y mi jefe y me retiro sin antes escuchar que me dice: que me prepare para finales de febrero porque me mandará llamar y termina diciendo “esta conversación nunca ocurrió”, a lo que le comento ok señor y me retiro.

RESPUESTA.- Con relación a lo señalado por la quejosa se niega en su totalidad los hechos que vierten en el escrito que se contesta, toda vez que el primer término se desconoce los motivos por las que la mencionada tenga temor a perder su trabajo, estabilidad laboral y por ende económico, toda vez que si bien es cierto que la suscrita fue removida en el cargo que desempeñaba en “C” en el área “D”, derivado de la comisión escrita en párrafos que anteceden permito señalar que dicha comisión concluyó por parte de mi representada con motivo de los reajustes del personal de dicha institución que en la actualidad se realiza, sin violentar de ninguna manera algún derecho laboral, constitucional, de persona o de cualquier índole, toda vez que dentro de las facultades que le son conferidas a mi representado en la Ley de “G”, se encuentran inversas las mismas, según lo señala las fracciones VII y XI del artículo 13 del citado ordenamiento legal, mismo que me permito transcribir a continuación:

Artículo 13.- Son facultades y obligaciones...:

I. Conducir el funcionamiento de “G”, vigilando el cumplimiento de su objeto, planes y programas académicos, administrativos y financieros, así como la correcta operación de las diversas áreas de la Institución;

II. Aplicar las políticas generales aprobadas por el Consejo Directivo;

III. Presentar al Consejo Directivo para su aprobación, los proyectos de los presupuestos anuales de ingresos y egresos;

IV. Presentar ante el Consejo Directivo la Cuenta Anual de Ingresos y Egresos;

V. Proponer al Consejo Directivo los proyectos de planes de desarrollo, programas operativos y aquellos de carácter especial que sean necesarios para el cumplimiento del objeto de “G”;

VI. Presentar al Consejo Directivo para su aprobación, los proyectos de reglamentos, estatutos, acuerdos o modificaciones de éstos y las demás disposiciones que rijan la vida interna de la Universidad;

VII. Dar a conocer al Consejo Directivo los nombramientos, renunciaciones, y remociones del personal académico y administrativo hasta el segundo nivel de la Universidad;

VIII. Rendir al Consejo Directivo para su aprobación, un informe anual de actividades institucionales;

IX. Celebrar convenios, contratos y acuerdos con dependencias o entidades de la administración pública federal, estatal o municipal, organismos del sector social y privado, nacional y extranjero;

X. Representar legalmente a la Universidad con las facultades de un Apoderado General para Pleitos y Cobranzas y Actos de Administración; para realizar Actos de Dominio, habrá de contar con la autorización expresa del Consejo Directivo, además de sujetarse a lo dispuesto por la Ley de Entidades Paraestatales del Estado;

XI. Asistir a las sesiones del Consejo Directivo con voz pero sin voto; y

Las demás que le confiere el artículo 21 de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua, otras disposiciones legales aplicables y el Consejo Directivo.

En esa tesitura la actuación de mi representada de ninguna manera violenta ningún derecho o garantía constitucional de la hoy quejosa ni mucho menos puede ser conducta constitutiva de violencia institucional, laboral y docente, ni mucho menos encuadra en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua, además de ninguna manera puede ser considerada dicha conducta como acoso laboral, realizando un extrañamiento a la citada quejosa por el desconocimiento de las facultades que son debidamente justificadas y fundamentadas en los preceptos legales invocados.

Asimismo me permito dar contestación a lo que señala la quejosa que teme por su integridad física y la de su familia señalando que hace responsable al señor "E" y al señor "F", mencionando que lo anterior debido a lo constante y latente demostración del indebido ejercicio de sus funciones con dolo, alevosía y ventaja de acciones que violentan "sin conceder" estabilidad laboral, física/ emocional obstaculizando el desempeño de las funciones que como empleado tiene a su cargo en "C" en la Dirección "D" en "G", hostigando y acosando de manera persistente, causando a su persona estrés tensional derivado de la situación en su trabajo y motivo por el cual recibió atención médica y se le hace una tomografía donde ese es el diagnóstico (estrés tensional) el cual le fue diagnosticado por el médico en turno del Hospital Ángeles de la Ciudad de Chihuahua.

Con relación a lo señalado se niega en su totalidad que mi representado haya realizado algún acto ya sea de acción u omisión en contra de la hoy quejosa, negándose que mi representado haya ejercido actos de violencia laboral o de cualquier otra índole en contra de la citada, negándose asimismo que de alguna forma se le hostigue o acose de manera persistente, además de ignorar por parte de mi representada si la mencionada recibe

atención médica con respecto a lo antes descrito, toda vez que a la fecha ha omitido la quejosa presentar alguna evidencia o prueba pericial en la materia que acredite lo antes expuesto, ni mucho menos queda evidenciado que mi representado tenga alguna relación de culpabilidad con la imputación que infundada e ilegítimamente se le realiza.

SEGUNDO.- Con respecto a lo que señala la quejosa en cuanto a que: “el día 16 de marzo me llama el señor “J”, quien es jefe de finanzas y me comenta que me hablará “E” pues quiere que ocupe el puesto de “L” (quien era la asistente personal del señor “E”). El viernes 17 de marzo, de nuevo me manda llamar el señor “E” para ofrecirme ser su asistente personal, ya que mi ex compañera de nombre “L”, quien ocupaba el puesto renuncia por los malos tratos y actitud misógina del señor “E”, hacia ella y es debido a eso y según su “buen ojo” que me dice se ha dado cuenta que mis relaciones públicas le benefician y soy la persona que debe estar “ahí” para cuidarle las espaldas, a lo cual durante una hora y media en su oficina ubicada en el (EDIFICIO E) de “G”; le respondo, que le agradezco me considere para ese puesto pero no cumplo con sus expectativas ya que le hago saber antes que ser profesionista, soy madre de familia, que mi horario actual coincide y me permite estar al pendiente de mis hijos, y ser su asistente me demandaría más tiempo del cual no dispongo, le refiero que en el mes de junio del 2016 cuando se me entrega el puesto tal y como se lo comenté al señor “F” en aquella ocasión, el día que tomé posesión de mi cargo en “C”, haciendo hincapié de que como madre y jefa de familia, mis hijos, su salud y necesidades se anteponen a cualquier cosa, que estoy consciente de la responsabilidad de lo que el cargo implica y les pido sean conscientes no sólo de esas necesidades sino de mis derechos humanos como mujer, a lo cual el señor “F” dice que él “comprende, apoya y entiende completamente si algo de esa índole se llegara a presentar no habría ningún problema, después de escucharme, me dice el señor “E” que comprende mis derechos y necesidades y que “sin ningún problema” cuando lo necesitara podía atender sus asuntos personales atendiendo sus demandas las 24 horas desde mi celular por mi ausencia física en el puesto que me estaba ofreciendo como su secretaria técnica, le hago saber que necesito mi trabajo y que he llegado hasta donde estoy por mi trayectoria y experiencia en la iniciativa privada, así como en la misma universidad sin recomendación ni apoyo de nadie. Que mi condición de madre y jefa de familia me exige la búsqueda de mejores potencial por desarrollar aún y que puedo hacer mucho por el área como jefa de investigación y desarrollo pues me apasiona mi trabajo”.

RESPUESTA.- Con relación a lo señalado por la quejosa se niega rotundamente, no obstante de que omito precisar circunstancias de modo, tiempo y lugar, violentando con ello

en su escrito que se contesta las garantías procesales instituidas en el Estado y en las codificaciones correspondientes, no obstante lo anterior se niega que mi representado haya realizado la conducta que se atribuye injustificadamente en relación a que se intentó comprar a la quejosa ofreciéndole la Dirección "D" a cambio de que informara de malos manejos que el Departamento "D" tiene, hecho notoriamente contradictorio puesto que primeramente señala la quejosa que mi representado le realizó manifestaciones alardeando de su eficiencia laboral, y posteriormente señala que mi representado le realizó un ofrecimiento de mayor rango en su categoría laboral ofreciéndole supuestamente la Dirección "D", mencionando la quejosa que no aceptó y señalando la quejosa diversas cuestiones subjetivas con respecto a supuestas conductas de mi representado, y que con ellos intentaba desprestigiar, generar conflictos y desintegrar al equipo de trabajo del área que pertenece, este hecho resulta ser completamente falso y calumnioso, negándose rotundamente, no obstante que a la citada siempre mi representada le ha dado un trato digno y decoroso sin violentar en su perjuicio alguna norma o precepto legal.

Con relación a lo señalado por la quejosa de que "L" quien ocupaba el puesto de asistente personal de mi representado, debe precisarse la mendacidad, temeridad y mala fe con la que se conduce la quejosa al señalar que la persona a quien refiere como "L" renunció por malos tratos y actitud misógina de mi representado, sin embargo dicha apreciación subjetiva por parte de la quejosa se infiere sin ningún sustento o fundamento, al mencionar un hecho que según ella considera se suscitó acorde a su valoración omitiendo precisar circunstancias de modo, tiempo y lugar, lo que denota la mala fe con la intención de dañar la integridad de mi representado.

No obstante lo anterior resulta ser un hecho contradictorio que la quejosa señala en párrafos transcritos con antelación que mi representado le realizó ofrecimientos de trabajo con una categoría superior, señalando que además le ofreció ser la asistente personal del mencionado, lo cual a contrario de lo percibido y conceptuado por la quejosa, denota que mi representado ha tratado de ofertar una categoría superior a la que desempeñaba la quejosa desconociéndose los motivos por los que falsea hechos que de ninguna manera son ciertos y que resultan calumniosos, por tanto se niega en su totalidad la imputación que realiza la quejosa en el escrito que se contesta.

TERCERO.- En relación a lo señalado por la quejosa quien manifiesta: "ante su insistencia y mi negativa, salgo de la oficina del señor "E" y es cuando repunta la violencia laboral por parte del señor "E", y el encargado de recursos humanos, el señor "F", hacia mi persona ya que comienzo a ser vigilada por el personal encargado de la vigilancia en la universidad y

en cada ocasión y en cada ocasión que salía a atender alguna comisión el señor "E", "casualmente" llegaba y arremetía con adjetivos misóginos y despectivos contra mi persona, siendo testigos "I" y la Ingeniera "M" (la cual está en educación continua), los cuales eran: "PINCHI VIEJA HUEVONA, ESTA VIEJA, VIEJA HUEVONA" y mi trabajo a grado tal de difamar y calumniar delante de la secretaria y gente a mi cargo o cualquier persona que se encontrara presente en el lugar y momento."

RESPUESTA.- Se niega en su totalidad la imputación realizada en contra de mi representado por la quejosa, resultando completamente falso que la citada hubiese sido vigilada por personal de la universidad, lo cierto es que existen personas que laboran en el área de vigilancia en "G" y que realizan recorridos por las instalaciones de dicha institución, sin embargo de ninguna manera se dio la instrucción o alguna orden para que en lo personal fuese vigilada la quejosa, no obstante que esta última omite señalar circunstancias de modo, tiempo y lugar, es decir omite precisamente en qué consintieron los actos de vigilancia por parte del personal de dicha institución, en qué lugar y momento supuestamente se realizaron éstas y la forma en que supuestamente se dio dicha circunstancia, lo cual de ninguna manera resulta ser cierto negándose en su totalidad dicha manifestación.

En otro orden de ideas se niega rotundamente que mi representado haya inferido adjetivos peyorativos, misóginos y despectivos en contra de la quejosa, no obstante me permito señalar que resulta contradictorio que la quejosa señale como testigo presencial al licenciado "I", y que en forma por demás similar se encuentran transcritos escritos de queja, que con similitud y en la misma fecha fueron presentados ante esta H. Comisión Estatal de los Derechos Humanos, la diversa queja radicada ante en expediente número "U" permitiéndome al efecto solicitar a esta H. Comisión, que se coteje o compulse los escritos de referencia en los que se puede evidenciar lo antes expuesto, además de resultar un hecho contradictorio que al testigo propuesto por la hoy quejosa, precisamente el día de la fecha de la presentación de los diversos escritos en los que presenta la queja de referencia se dio la terminación de la relación laboral con el citado, lo cual deberá ser tomado en consideración al momento de resolver el expediente en que se actúa.

CUARTO.- Con respecto a lo asentado por la quejosa en el escrito que se contesta donde señala: el 28 de abril del año en curso, hubo un evento al cual acudieron alumnos y alumnas del bachillerato al (EDIFICIO D), ese mismo día requerí de un permiso para ausentarme ya que mi hijo entraba tarde a su colegio (9 am) y salía temprano (12: 30 pm) a lo cual mi jefe me pidió que en la medida de lo posible evitara ser presa de la cacería que el señor "E", y

no me ausentara, que saliera y regresara tan pronto pudiera para que me evitara problemas pues ya también a mí me había agarrado de carrito y era notorio el acoso laboral con sus constantes rondines a pie y en la camioneta de la universidad por la oficina de vinculación, acudo a la universidad a tiempo (8 am) a checar mi entrada y pido solo permiso para salir a llevar a mi hijo, un lapso de 30 min aproximadamente, situación de la que mi jefe directo y secretaria del área están completamente enterados, “casualmente” y precisamente en ese inter en el que salgo a llevar a mi hijo a la escuela, el señor “E” entra a mi oficina y delante de la secretaria de nombre “N” y el coordinador “O” que tengo a mi cargo dice: “y ésta”?, la vieja que va aquí dónde está? Qué se siente jefa o qué?, háblenle para ver dónde anda! (refiriéndose a mi persona).

Seguido de eso me llama la Ingeniera “P”, llego a la universidad a las 8:45 am aproximadamente y entro directamente con el señor “E” con mi hoja de incidencia en mano diciéndole:

Buen día, (¿preguntaba por mí?) ¿ en qué le puedo ayudar?, estaba ausente por un permiso personal, aquí está mi incidencia, si gusta verla, a lo que se voltea me ignora con la mirada y me dice: ¿qué esto? Ya vio es una porquería, (refiriéndose al lugar en donde se realizar al evento (sic), no saben hacer nada bien, a lo que respondo: sr. en la junta previa no se nos mostró ningún oficio donde se especificaran actividades de otra índole más que las que se nos señalaron, aun así, dígame en qué le puedo ayudar, estoy a su disposición, a lo que me responde: lo dejo a su criterio, póngase a cargar aguas y póngalas sobre aquel estante para el grupo de alumnos y alumnas.”

RESPUESTA.- Con relación a los hechos transcritos en los párrafos que anteceden se niega en su totalidad, además de resultar ser desconocido por mi representado, resultando completamente extraño e improcedente que la quejosa manifieste que mi representado realizó acoso laboral con constantes rondines en la universidad por la oficina de vinculación, para lo cual se señala que es deber y obligación de mi representado además de ser una facultad de verificar que las áreas de la universidad se encuentren laborando, sin embargo de ninguna manera mi representado realiza actos de acoso en contra de sus empleados con motivo de recorrer las instalaciones de la universidad, conducta que señala la quejosa y la cual se niega rotundamente siendo hechos completamente falsos, no obstante lo anterior, de ninguna manera mi representado infirió las frases a que hace regencia la quejosa con respecto a su persona, resultando imputaciones completamente falsas.

QUINTO.- Con relación a lo señalado por la quejosa en cuanto menciona que: “F” es cómplice y solapa el mal trato que el señor “E” realiza hacia los trabajadores, amedrenta de

la misma forma intimidando valiéndose del poder que le confiere el puesto que ocupa y por ser una de las “manos derechas” y amigos, como así lo hace llamar su jefe directo “E” la actitud que ambas personas ejercen hacia mí es déspota, intimidante, acosadora, abusando del poder que ambos tienen en la institución dañando la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad que impide mi desarrollo todo esto me está generando inestabilidad laboral ya que no sé si el día de mañana pueda perder mi empleo es una angustia constante físicamente manifiesto tener dolor de cabeza, pérdida de sueño.

El señor “F”, muestra una evidente falta de compromiso hacia la correcta práctica y ejecución apegada a los principios, valores y éticas que le confiere puesto que ocupa, es cómplice, copartícipe de la corrupción, maltrato.

El señor “F”, muestra una evidente falta de compromiso hacia la correcta práctica y ejecución apegada a los principios, valores y ética que le confiere el puesto que ocupa, es cómplice, copartícipe de la corrupción, maltrato, intimidación, represalias, además de amedrentar lanzando amenazas a directivos con el fin de que se divulguen y hagan llegar e intimidar y hacer saber que quiere y puede por la protección y amistad que su jefe directo le da de pasar por encima de los derechos humanos de mi persona como trabajador de esta institución, es testigo el director de recursos humanos “F”, de los insultos que de forma misógina, machista y retrógrada hace el señor “E” hacia mi persona y mi trabajo, nombrándome como: “pinchi vieja huevona”, “pinchi vieja quién se cree para irse”, “mañana me arreglas a esta, no la quiero aquí”, “esa vieja no tiene derecho a salirse a atender asuntos personales o de salud en horario de trabajo”, siendo en este último, donde tanto el señor “E” como el señor “F” en sus respectivas oficinas afirmaron lo contrario, sólo por mencionar algunos.”

RESPUESTA.- Al respecto debe precisarse que las imputaciones que realiza la quejosa en cuanto se refiere a “F”, debe precisarse que únicamente es cierto que el mencionado “F” se desempeña con el carácter de subdirector de recursos humanos de “G”, desconociéndose por mi representada las imputaciones que realiza la hoy quejosa en contra del mencionado, siendo falso que dicha persona amedrente o intimide al personal de mi representada, siendo hechos calumniosos que el citado intimide, acose, o realice abuso de poder, toda vez que la quejosa de ninguna manera señala o evidencia circunstancias de modo, tiempo y lugar, donde precise con claridad las imputaciones que formula en contra del citado funcionario, toda vez que de la lectura del escrito que se contesta, resultan ser simples apreciaciones subjetivas a través de las cuales realiza una imputación directa e infundada en contra del mencionado, por tanto se niega categóricamente el hecho que se contesta.

SEXTO.- En relación en señalado por la quejosa con respecto a que: “el día 09 de mayo mi hijo tenía evento en su colegio, esto para festejar el día de las madres, lo cual era acudir a una misa a las 8 a 9 de la mañana y posterior mi hijo participaría en el coro para interpretar una canción para cantar a las mamás presentes, a lo cual el día 8 de mayo le comento a mi jefe “I” que si podía acudir a dicho festejo, a lo que él me comentó que yo sabía pero que las cosas estaban muy difíciles en la oficina, y me dijo mira “ya te traen tu sabes”, por lo que decidí no ir para evitar futuras confrontaciones, esto me hizo sentir muy mal, me sentí frustrada, triste, inconforme, molesta, porque sé que mi hijo tenía mucha ilusión en que yo acudiera, era algo que se preparó previamente, me sentí bastante vulnerada, mi hijo estuvo solo en ese evento y durante el mismo, me habla la mamá de uno de los compañeros de mi hijo, de nombre “Q” y me dice que si por qué no acudí, que mi hijo estaba llorando, (yo sentí mucho coraje y rompí en llanto y fue cuando me cuestioné si en realidad valía la pena estar viviendo una situación de violencia en mi trabajo y ver cómo se está afectando ya mi vida personal).

Cabe mencionar que aunado a eso soy madre de familia como mencioné anteriormente, mi hija de 3 años acude a la casa de cuidado diario la cual está dentro de “G”, y me angustia el pensar que me pudiesen dejar sin empleo ya que mi hija perdería ese derecho y por ende su desarrollo se verá afectado, su entorno se desarrolla en ese ambiente con sus amiguitos, el que mi hija dejara esa casa de cuidado sería en retroceso.”

RESPUESTA.- Con respecto al hecho que se contesta, ni se niega ni se afirma al no ser un hecho atribuible a mi representada siendo un hecho subjetivo de la quejosa, sin embargo se precisa que de ninguna manera mi representado realizó alguna conducta de reproche en perjuicio de la hoy quejosa.

SÉPTIMO.- En relación a lo que señala la quejosa: “mi proyecto de vida y el de mis hijos se está viendo afectado ya que el conservar este empleo depende poder adquirir una vivienda propia para mis hijos, y al bajarme de puesto perdería esta oportunidad, ya que no podré cotizar para dicha vivienda.

La represalia que surge el 11 de mayo del año en curso, en la cual el señor “F”; cita al director de la carrera de nombre “R” de “B” y a la Secretaria Académica de nombre “S” (la cual es un secreto a voces que es constantemente violentada por el señor “E”) de manera “confidencial” es para hacerles el “comentario” de que me vayan consiguiendo horas como docente, porque me “va a quitar la comisión”, dicha noticia me la hace llegar mi jefe directo. El martes 9 de mayo, a la hora de mi salida, 7 pm, acudo a buscar al señor “F” para preguntarle si es obligatorio acudir al festejo del día de la madre que se llevará al día

siguiente, a lo cual responde que no y es en ese momento donde le digo que no asistiré al evento como muestra de mi inconformidad hacia los eventos suscitados el día miércoles 3 de mayo del año en curso, en donde hubo un enfrentamiento en el (EDIFICIO D) de la universidad, lugar donde se ubica mi oficina, y en donde el señor "E" encierra y acorrala a mi jefe directo "I" cuestionándole por mi presencia, y argumentando que "es mucha casualidad que la vieja esta" nunca este cuando vengo, a lo que mi jefe responde que días antes le había pedido permiso para acudir a una cita médica y por motivos de salud (del cual tengo la orden de estudios expedida por el médico y comprueba el motivo de mi salida). Ante esta situación estando presente el señor "F", "I" y la Ingeniera "M", la cual no se percata que estaba en ese momento ahí ya que estaba de espaldas a ellos y estaban los alumnos de la universidad quienes realizaban trámite de estadía, quienes también se percataron de los gritos e insultos del rector hacia mi persona, cabe mencionar que el licenciado "F", Director de Recursos Humanos, se mantuvo en completo silencio sin defenderme a mí como empleada, sin mediar por mis derechos dejando que el señor "E" despotricara con insultos misóginos contra mi persona para terminar el confrontamiento con la frase que anteriormente mencioné "mañana mismo me arreglas a esta vieja, no la quiero aquí" a lo que el señor "F" sólo asienta con la cabeza en señal de obediencia a su amigo, jefe y protector."

RESPUESTA.- En los términos que se ha venido contestando los hechos descritos por la quejosa, se niega en su totalidad, resultando imputaciones infundadas y calumniosas en contra de mi representado, siendo falsas las estimaciones y señalamientos que señala la quejosa en contra de mi representado, vertidas con la única finalidad de dañar a mi representada no obstante de que dichas manifestaciones resultan ser en falsedad en contra del organismo que represento, por tanto se niegan en su totalidad.

OCTAVO: Atendiendo a lo señalado por la quejosa en el escrito que se contesta donde señala: "por último, hago mención de que entre el jueves 4 y viernes 5 de mayo en las instalaciones de "G" el señor "F" en una conversación con mi jefe directo "I" a quien presento como uno de mis testigos de este acoso laboral, se ríe en tono de burla y dice:

"y esa maestra qué?, le quito la comisión, la regreso frente a grupo y luego la corro ja ja ja" es por lo que aunado a todos los hechos narrados tengo temor fundado de que de un día a otro, por disposición del señor "F" y "E", me quede sin trabajo ya que es evidente las represalias que desde hace un par de meses he sido víctima por parte de los dos.

El día 19 de mayo del presente año el señor "E" cumplió su amenaza. La suscrita estaba saliendo de la oficina de vinculación, cuando el licenciado "I" me pide que me acerque a

una mesa en donde se encontraba una persona de recursos humanos, y me dice te traen un oficio (del cual presento copia simple), ahí se encontraba una persona de nombre "T" quien me dice que me tiene un oficio, a lo que la suscrita le dice.- que no lo recibiré. A lo que entro en situación de vulnerabilidad total, ya que eso da como consecuencia que yo reciba la mitad de mi salario y por ende se está viendo afectado mi proyecto de vida, la cual dejaría mi casa por no poderla pagar, dejaría de pagar el servicio de gastos médicos mayores, y la casa de cuidado diario pues ya no podré hacer uso de ella. Me siento muy mal, frustrada, triste, molesta, angustiada, en una incertidumbre total.

Así pues es de destacar que la falta de sensibilización y de perspectiva de género por parte de "E" así como el desconocimiento de Ley General y Estatal del Derecho a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y sus obligaciones como servidor público en esta materia, así como diversas obligaciones establecidas en ordenamientos jurídicos locales, nacionales e internacionales, obstaculizando las funciones que yo desempeñaba, conductas que denotan VIOLENCIA INSTITUCIONAL Y LABORAL que ejerce dicho funcionario.

Cabe mencionar que de los hechos narrados por la suscrita son constitutivos de violencia contra las mujeres, la cual el estado tiene obligación de prevenir, atender, sancionar y erradicar, y en virtud de que en este trámite se reclaman cuestiones que han venido afectando mi integridad física, así como mi estabilidad emocional, teniendo como consecuencia el desempeño de mis labores bajo una violencia innecesaria"

RESPUESTA: De lo antes transcrito resultan ser manifestaciones dolosas en contra de mi representada, toda vez que dichas imputaciones son hechos realmente falsos, resultando por tanto hechos prefabricados por la quejosa con la finalidad de perjudicar y de dañar a mi representada, no obstante como se precisó con antelación, la quejosa omite señalar circunstancias de modo, tiempo y lugar para establecer con precisión los hechos u actos a que se refiere en el escrito que se contesta, mismos que son infundados y falsos, "T" a las 13:45 horas se constituyó en el lugar que ocupa el área de la Dirección de "D" de "G" con la finalidad de hacer entrega de oficio número "V" a la licenciada "A" quien en ese entonces fungía como "C", oficio a través el cual se le informaba que con motivo de la comisión celebrada a través del documento consistente a la adenda al contrato individual de trabajo de profesor de medio tiempo por tiempo indeterminado, celebrado entre mi representada con la hoy quejosa "A" a través del cual se establece que a esta última citada se le comisionaba en el área "D" como Jefe de "C" en "G", lo cual se realizó con reserva de plaza, es decir que la universidad se obligaba a reservar la plaza con la categoría de profesor de medio tiempo con que contaba "A" mientras durara la comisión de referencia.

Para lo cual en la cláusula tercera de la mencionada adenda se estableció LA VIGENCIA por tiempo indeterminada, autorizándose de común acuerdo a mi representada para dar por terminada la comisión de referencia en cualquier tiempo, sin responsabilidad para mi representada, lo cual fue admitido y acordado de conformidad por ambas partes, hecho que se acredita mediante la exhibición del original de la adenda al mencionado contrato individual del trabajo, mismo que además se exhibe en copia xerográfica a efecto de que se coteje o compulse con la documental de referencia y me sea devuelto por ser necesarios para diversos trámites.

No omito informar que al momento en que se pretendió notificar a la hoy quejosa del mencionado oficio de fecha diecinueve de mayo del año en curso identificado con el número "V", a través del cual se informa a la mencionada que a partir del día veintidós de mayo del dos mil diecisiete debería integrarse a la carrera de desarrollo de negocios conservando su categoría como profesor de medio tiempo, manifestando que la citada se negó a recibir dicho documento únicamente tomándole una fotografía con el aparato celular de la citada, por tanto se hizo constar dicha circunstancia al reverso del oficio de referencia, mismo documento, el cual me permito agregar en original y copia xerográfica a efecto de que se compulse y me sea devuelto el original de referencia.

En ese contexto me permito señalar respetuosamente a esa H. Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que resulta un tanto incongruente y contradictorio que precisamente en la fecha en que le fue notificado a la mencionada "A", con respecto del término de la comisión mencionada en párrafos que anteceden, en esa misma fecha comparezca ante este organismo a presentar la queja en que se actúa, además de resultar extraño que señala la quejosa que sin conceder los supuestos hechos que denuncia en contra de mi representado se suscitaron a partir del veinticuatro de febrero del año en curso y que hayan sido denunciados hasta el día veintidós de mayo del dos mil diecisiete, es decir transcurrieron tres meses para tal efecto, sin embargo resulta contradictorio que en la fecha en la que se le notifica a la quejosa sobre la terminación de la comisión del puesto que desempeñaba, esto realizado a las 13:45 horas y que el mismo día haya presentado el escrito de queja ante esta Honorable Comisión, lo cual solicito se tome en consideración al momento de resolver el expediente en que se actúa.

Con respecto a supuestos actos de hostigamiento por parte de "E" se precisa que los mismos resultan ser infundados y sin ninguna justificación toda vez que de ninguna manera se ha procedido por parte tanto de la institución como de "F" a hostigar al personal de dicha institución, no obstante lo anterior, cabe señalar que de ninguna manera se establece en el

escrito que se contesta y signado por la quejosa "A", al omitir circunstancias de modo, tiempo y lugar, precisándose que la conducta desplegada tanto por el rector así como por los órganos directivos de "G" siempre han sido apegados a las normas y reglamentos que rigen a dicha institución, apegados tanto al código administrativo así como a la Ley Federal del Trabajo y diversas normatividades establecidas para dicha institución, negándose por tanto lo antes expuesto en el escrito que se contesta.

Por todo lo anterior resulta por demás temeraria e injustificada la queja planteada por "A" solicitando se declare infundada la misma..."

II. - EVIDENCIAS:

3.- Escrito de queja presentado por "A" ante este organismo en fecha 22 de mayo de 2017, transcrito en la parte de hechos en el primer párrafo de la presente resolución. (Fojas 1 a 7). A dicha queja adjuntó las siguientes documentales:

3.1.- Oficio número "V" signado por "F" dirigido a la impetrante, de fecha 19 de mayo de 2017. (Foja 8).

4.- Acuerdo de radicación de fecha 23 de mayo de 2017, mediante el cual se ordenó realizar la investigación respectiva. (Foja 9).

5.- Oficio de solicitud de informes de fecha 23 de mayo de 2017, dirigido a "E" sobre los hechos reclamados en la queja. (Fojas 10 y 11).

6.- Acta circunstanciada de fecha 25 de mayo de 2017, elaborada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, mediante la cual hace constar comparecencia de la impetrante para realizar manifestación con relación a la queja principal. (Fojas 12 y 13).

7.- Evaluación psicológica realizada a la quejosa el 26 de mayo de 2017 por el Lic. Fabián Octavio Chávez Parra, Psicólogo adscrito a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, con la finalidad de detectar síntomas de violencia. (Fojas 14 a 17).

8.- Solicitud de medida cautelar número 05/2017, dirigida al Lic. Pablo Cuarón Galindo, Secretario de Educación y Deporte en el Estado. (Fojas 18 a 22).

9.- Comprobantes de licencia médica de fecha 29 de mayo del 2017 emitida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado a nombre de "A". (Fojas 23 y 24).

10.- Acta circunstanciada de fecha 30 de mayo de 2017, elaborada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, mediante la cual hace constar que la quejosa requirió una copia certificada de la totalidad de las constancias que integran el expediente. (Foja 25).

11.- Certificación de copias de fecha 30 de mayo de 2017. (Foja 26).

12.- Acta circunstanciada de fecha 30 de mayo de 2017, elaborada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, mediante la cual hace constar la entrega de un juego de copias certificadas del expediente. (Foja 27).

13.- Escrito aportado por "W", apoderado legal de "G", mediante el cual rinde el informe relativo a la queja interpuesta por "A" en contra de "E", transcrito ya debidamente en el párrafo 2 de la presente resolución. (Fojas 28 a 37):

A dicho informe, el apoderado legal aportó las siguientes documentales:

13.1.- Adenda al contrato individual de trabajo de "A" de fecha 07 de julio de 2016. (Fojas 38 y 39).

13.2.- Oficio "V" signado por "F" dirigido a la quejosa "A" de fecha 19 de mayo de 2017. (Foja 40).

13.3.- Poder legal emitido por "E" mediante el cual le otorga un poder general para pleitos y cobranzas a "W". (Fojas 41 a 45).

14.- Acuerdo de recepción de informes de queja, mediante el cual se ordena notificar el informe de "G" a la quejosa "A" de conformidad con lo establecido en el artículo 62 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. (Foja 46).

15.- Acta circunstanciada de fecha 12 de junio de 2017, elaborada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos,

mediante la cual hace constar citatorio a la quejosa para notificación del informe de la autoridad. (Foja 47).

16.- Acta circunstanciada de fecha 13 de junio de 2017, elaborada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, mediante la cual hace constar notificación a “A” del informe de la autoridad. (Foja 48).

17.- Oficio recordatorio CHI-MGA 184/2017 de fecha 10 de junio de 2017, girado a “E”, con copia para el Lic. Pablo Cuarón Galindo, Secretario de Educación y Deporte. (Fojas 49 y 50).

18.- Oficio CHI-MGA 185/2017 de fecha 13 de junio de 2017, dirigido a “E” mediante el cual se hace la devolución de los originales de la adenda al contrato individual de trabajo de “A” y oficio “V” a “E”. (Foja 51).

19.- Acta circunstanciada de fecha 16 de junio de 2017, elaborada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, mediante la cual hace constar que compareció la quejosa para manifestar su inconformidad con relación al informe de “G” que le fue notificado el día 13 del mismo mes y año. (Fojas 52 y 53).

20.- Testimonial de “I” recabada en fecha 22 de junio de 2017, ante la presencia de la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora encargada del trámite de la queja. (Fojas 54 a 59).

21.- Comparecencia de “A” de fecha 27 de junio de 2017, mediante la cual manifiesta hechos devengados de la interposición de la queja. (Fojas 60 a 62).

21.1.- Copia simple de reporte de incidencias de fecha 26 de junio de 2017 a nombre de la quejosa. (Foja 63).

21.2.- Citatorio del Colegio Bilingüe Madison para entrevistas tripartitas sobre el desarrollo de sus hijos, para el día 26 de junio de 2017 a las 11:20 horas. (Foja 64).

22.- Actas circunstanciadas de fechas 27 y 28 de junio de 2017, elaborada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos,

mediante la cual hace constar que no fue posible localizar a “L” vía telefónica. (Fojas 65 y 66).

23.- Acta circunstanciada de fecha 30 de junio de 2017, elaborada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, mediante la cual hace constar que compareció la quejosa para aportar copias simples de diversos documentos (foja 67), a saber:

23.1.- Licencia médica de fecha 19 de junio de 2017 a nombre de “A”, expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (Foja 68).

23.2.- Licencia médica de fecha 29 de mayo de 2017 a nombre de “A”, expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (Foja 69).

23.3.- Receta médica de fecha 29 de mayo de 2017 a nombre de “A”, expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (Foja 70).

23.4.- Receta médica de fecha ilegible a nombre de “A”, expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (Foja 71).

23.5.- Licencia médica de fecha 5 de junio de 2017, a nombre de “A”, expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (Foja 72).

23.6.- Receta médica de fecha 03 de mayo de 2017 a nombre de “A” expedida por médico del Hospital Star Médica. (Foja 73).

23.7.- Licencia médica de fecha 12 de junio de 2017, a nombre de “A”, expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (Foja 74).

23.8.- Reporte de incidencias sin nombre de fecha 26 de abril de 2017. (Foja 75).

23.9.- Invitación del Colegio Madisson para festejo del día de las madres, a celebrarse el día 09 de mayo de 2017. (Foja 76).

24.- Oficio CJ VII 983/2017, signado por el Lic. Fernando Robles Velasco, Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte, mediante el cual informa a este organismo la no aceptación de la medida cautelar emitida en esta queja. (Foja 77).

25.- Acta circunstanciada de fecha 10 de julio de 2017, elaborada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, mediante la cual hace constar que compareció la quejosa para aportar copias simples de los siguientes documentos: (Foja 78).

25.1.- Receta médica de fecha 19 de junio de 2017, a nombre de "A", expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (Foja 79):

25.2.- Referencia con médico especialista a nombre de "A" en fecha 29 de mayo de 2017. (Foja 80).

25.3.- Consulta con médico especialista a nombre de "A" con fecha 20 de julio de 2017. (Foja 81).

26.- Testimonial de "X", recabada en fecha 01 de agosto de 2017, ante la presencia de la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora encargada del trámite de la queja. (Fojas 82 a 85).

27.- Copia de escrito dirigido al Lic. Javier Corral Jurado, Gobernador Constitucional del Estado por "X", comentado en audiencia pública y recibido en fecha 06 de abril de 2017. (Foja 86).

28.- Copia de escrito dirigido al Lic. Javier Corral Jurado, Gobernador Constitucional del Estado por "X", recibido en fecha 18 de julio de 2017. (Foja 87 y 88).

29.- Documentales aportadas por "A" en copia simple, consistentes en nombramiento de "E", protesta y copias simples de la Ley de "G". (Fojas 89 a 105).

30.- Acta circunstanciada de fecha 11 de julio de 2017, elaborada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, mediante la cual hace constar que la quejosa aportó vía correo electrónico, copias simples de diversos documentos. (Foja 106).

31.- Acta circunstanciada de fecha 18 de septiembre de 2017, elaborada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, mediante la cual hace constar que se localizaron dos notas periodísticas con relación a los hechos materia de la queja, siendo integrada al expediente. (Foja 108).

31.1.- Nota periodística de La Opción de fecha lunes 18 de septiembre de 2017. (Foja 109).

31.2.- Nota periodística de La Opción de fecha 18 de septiembre de 2017. (Fojas 110 y 111).

32.- Acta circunstanciada de fecha 20 de septiembre de 2017, elaborada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, mediante la cual hace constar que comparece “W”, apoderado legal de “G” para solicitar se desahoguen diversas testimoniales. (Foja 112).

32.1.- Testimonial de “Y”, recabada en fecha 20 de septiembre de 2017, ante la presencia de la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora encargada del trámite de la queja. (Fojas 113 a 117).

32.2.- Testimonial de “Z”, recabada en fecha 20 de septiembre de 2017, ante la presencia de la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora encargada del trámite de la queja. (Fojas 118 a 125).

32.3- Testimonial de “J”, recabada en fecha 21 de septiembre de 2017, ante la presencia del Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. (Fojas 126 a 128).

32.4- Testimonial de “F”, recabada en fecha 21 de septiembre de 2017, ante la presencia del Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. (Fojas 129 a 131).

32.5.- Testimonial de “S”, recabada en fecha 21 de septiembre de 2017, ante la presencia del Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. (Fojas 132 a 134).

32.6.- Testimonial de “AA”, recabada en fecha 21 de septiembre de 2017, ante la presencia del Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. (Fojas 135 a 137).

32.7.- Testimonial de “BB”, recabada en fecha 21 de septiembre de 2017, ante la presencia del Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. (Fojas 138 a 140).

32.8.- Testimonial de “CC”, recabada en fecha 21 de septiembre de 2017, ante la presencia del Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. (Fojas 141 a 143).

32.9.- Testimonial de “DD”, recabada en fecha 21 de septiembre de 2017, ante la presencia del Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. (Fojas 144 a 146).

32.10.- Testimonial de "EE", recabada en fecha 21 de septiembre de 2017, ante la presencia del Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. (Fojas 147 a 149).

32.11.- Testimonial de "FF", recabada en fecha 21 de septiembre de 2017, ante la presencia del Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. (Fojas 150 a 152).

33.- Escrito presentado por "W", apoderado legal de "G", mediante el cual expresa alegatos en fecha 25 de septiembre de 2017. (Fojas 153 a 173).

33.1.- A dicho escrito, adjunta copia simple de oficio signado por "I", dirigido al Director de la carrera de Tecnologías de la Información y Comunicación. (Foja 174).

34.- Acta circunstanciada de fecha 27 de septiembre de 2017, levantada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora encargada del trámite de la queja, mediante la cual hace constar que compareció la quejosa para realizar algunas manifestaciones sobre los hechos. (Fojas 175 y 176).

35.- Acta circunstanciada de fecha 27 de septiembre de 2017, levantada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora encargada del trámite de la queja, mediante la cual hace constar que sostuvo comunicación telefónica con "R". (Foja 177).

36.- Testimonial de "R", recabada en fecha 28 de septiembre de 2017, ante la presencia de la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora encargada del trámite del expediente. (Fojas 178 a 180).

37.- Solicitud de conciliación propuesta por "W", apoderado legal de "G", en fecha 28 de septiembre de 2017. (Foja 181).

38.- Acta circunstanciada de fecha 28 de septiembre de 2017, levantada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora encargada del trámite de la queja, mediante la cual hace constar que se notificó a la quejosa la propuesta de conciliación hecha por "G". (Foja 182).

39.- Acta circunstanciada de fecha 05 de octubre de 2017, levantada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora encargada del trámite de la queja, mediante la cual hace

constar que la quejosa aceptó presentarse a una reunión con motivo de la conciliación solicitada por la autoridad y se fija fecha y hora para la diligencia. (Foja 184).

40.- Constancia de fecha 05 de octubre de 2017 en la que se asentó la solicitud de cambio de fecha de la reunión por la quejosa. (Foja 185).

41.- Acta circunstanciada de fecha 11 de octubre de 2017, levantada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora encargada del trámite de la queja, mediante la cual hace constar que se celebró reunión conciliatoria en la cual “W”, apoderado legal de “G”, planteó dos propuestas de conciliación a la quejosa con la finalidad de dar por concluida la queja bajo análisis, quedando pendiente la determinación de “A” en cuanto a la aceptación de las mismas. (Fojas 186 y 187).

42.- Acta circunstanciada de fecha 17 de octubre de 2017, levantada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora encargada del trámite de la queja, mediante la cual hace constar que se dio continuidad a la reunión conciliatoria en la cual “W”, apoderado legal de “G”, planteó dos propuestas de conciliación a la quejosa con la finalidad de dar por concluida la queja bajo análisis, en la que finalmente la quejosa manifestó no estar de acuerdo, por lo que no fue posible arribar a una conciliación. (Fojas 188 y 189).

43.- Acta circunstanciada de fecha 18 de octubre de 2017, levantada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora encargada del trámite de la queja, mediante la cual hace constar que compareció “A” para aportar tres videos al trámite del expediente, así como una nota periodística con relación a los hechos. (Fojas 190 y 191).

44.- Acuerdo de conclusión de la etapa de investigación de fecha 20 de octubre de 2017, mediante el cual se ordena realizar el proyecto de resolución conducente. (Foja 195).

III.- CONSIDERACIONES:

45.- 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, en relación con los artículos 1, 3 y 6 fracción II inciso a), de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

46.- Entre las facultades otorgadas a este organismo en el artículo 43 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como en el Capítulo IV de su Reglamento Interno, se encuentra la de procurar la conciliación entre los quejosos y las autoridades señaladas como responsables, por lo que es dable citar que “G” por conducto de su apoderado legal, transmitió en fecha 27 de septiembre del 2017, su interés en llevar a cabo una conciliación con la parte quejosa a fin de lograr una solución inmediata en el conflicto, razón por la cual una vez notificada “A” de dicha circunstancia y habiendo aceptado el que se llevara a cabo una reunión con dicha finalidad, ésta se celebró los días 11 y 17 de octubre del 2017, presentando el apoderado legal dos propuestas de conciliación a nombre y representación de “G” con el fin de dar una solución a la queja bajo análisis, solicitando en ese acto la impetrante un término de ocho días para decidir sobre la aceptación de las referidas propuestas, celebrándose una siguiente reunión en fecha 17 de octubre del 2017, en la que finalmente la quejosa, quien desde la reunión inicial estuvo acompañada y asesorada por personal del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, decidió no aceptar las propuestas de la autoridad, con lo que se entiende agotada la posibilidad de concluir el expediente de queja por la causal prevista y señalada en el artículo 76 fracción VII del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que precisamente versa que los expedientes de queja que hubieran sido abiertos pueden concluirse entre otras causales, por haberse solucionado mediante la conciliación o durante el trámite respectivo.

47.- Habiendo precisado lo anterior, según lo indican los numerales 39 y 43 del Ordenamiento Jurídico en consulta, es procedente por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar y examinar los hechos, argumentos y pruebas aportadas durante la indagación, a fin de determinar si las autoridades o servidores públicos violaron o no los derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, de ahí que las pruebas aportadas en la investigación realizada, en este momento deberán ser

valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, pero sobre todo en estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra Carta Magna, para una vez realizado esto, se pueda producir la convicción sobre los hechos materia de la presente queja.

48.- Ahora lo procedente será analizar si los hechos planteados en la queja quedaron acreditados, para en su caso, determinar si estos resultan ser violatorios a derechos humanos.

49.- Los hechos reclamados por “A” se centran en haber sido víctima de violencia por parte de “E”, mismos que trajeron consigo la consecuencia de haber sido removida de la comisión que desempeñaba como “C” en el área “D” de “G”.

50.- Los actos de violencia a que se refiere el escrito de queja, versan en el sentido de que el día 24 de febrero de 2017, “E” le ofreció a la quejosa ocupar el cargo de su jefe directo “I” a cambio de que le diera información sobre malos manejos del departamento “D” a lo que ella se negó por considerar que “E” intentaba desprestigiar, generar conflicto y desintegrar el equipo de trabajo.

51.- Otro hecho es el referente a que el día 16 de marzo de 2017, “E” le ofreció a la quejosa ocupar el cargo de su asistente personal ya que según su “buen ojo” se había dado cuenta que sus relaciones públicas le beneficiaban y ella debía estar ahí para cuidarle las espaldas, a lo cual durante una hora y media en su oficina en el (EDIFICIO E) de la universidad, la quejosa se negó la considerara para ese puesto porque no cumplía con sus expectativas por sus obligaciones como jefa y madre de familia, manifestándole “E” que comprende sus derechos y necesidades y que sin ningún problema cuando lo necesitara podía atender sus asuntos personales atendiendo sus demandas las veinticuatro horas desde su celular por su ausencia física en el puesto que le estaba ofreciendo como su secretaria técnica, manifestándole la quejosa que ha llegado hasta donde está por su trayectoria y experiencia sin recomendación ni apoyo de nadie y que aún podía hacer mucho por el área como Jefa de “C”.

52.- También el concerniente a que “E” realizó comentarios misóginos y despectivos en presencia de la secretaria y gente a cargo de “A” refiriéndose a ella como “pinche vieja huevona”, “esta vieja, vieja huevona”, arremetiéndolo con adjetivos misóginos y despectivos contra su persona en frente de “I” y “M” como “pinche vieja huevona”, “esta vieja”, “vieja huevona” difamando y calumniando delante de la secretaria y gente a su cargo o cualquier persona que se encontrara presente en el lugar y momento, también insultos como “mañana me arreglas a esta, no la quiero aquí, esa vieja no tiene derecho a salirse a atender asuntos personales o de salud en horario de trabajo” y habiendo referido delante de “N” y de “O” mencionó “¿ y ésta, la vieja que va aquí dónde está, qué se siente jefa o qué?, háblenle para ver dónde anda”, refiriéndose a su persona.

53.- Agréguese el hecho de que la quejosa se duele de ser vigilada por el personal encargado de tal función en “G”, y que en cada ocasión que salía a atender alguna comisión “E” llegaba al departamento donde la quejosa laboraba y cuestionaba a su jefe directo “I” sobre dónde se encontraba mencionándole “es mucha casualidad que la vieja esta nunca esté cuando vengo”, estando presentes “F”, “I” y “M” y ante alumnos, diciendo “mañana mismo me arreglas a esta vieja, no la quiero aquí” a lo que “F” solo asentó con la cabeza, quien menciona la quejosa es quien solapa la actitud misógina de “E” y que este último constantemente daba rondines por el área en la que laboraba “A”.

54.- Finalmente, que entre el jueves 4 y 5 de mayo en las instalaciones de “G”, el señor “F” en una conversación con su jefe directo “I” a quien presenta como uno de sus testigos del acoso laboral, le dice “¿y esa maestra qué?, ¿le quito la comisión?, la regreso frente a grupo y luego la corro” y en fecha 19 de mayo de 2017 personal de recursos humanos le hacen saber mediante el oficio “V” la terminación de su comisión como “C” en el área “D” afectando su proyecto de vida y estabilidad, teniendo temor de perder su empleo.

55.- Ahora bien, atendiendo a la terminación de la comisión para la que había sido asignada en fecha 07 de julio de 2016, según consta en la copia simple de la adenda al contrato individual de trabajo de profesor de medio tiempo (evidencia 13.1) celebrada por parte de “G” por conducto de “GG” y “A” con la finalidad de que “A” cumpla con la comisión

encomendada, prestando sus servicios personales en el área “D” como jefa de “C”, en “G”, en la que las partes mencionadas convinieron que durante el tiempo que durara la comisión señalada, las condiciones laborales inherentes a la categoría de profesor de medio tiempo bajo las que “A” ha prestado sus servicios quedan reservadas obligándose “G” a reservar su plaza que ha venido desempeñando según el contrato individual de trabajo de profesor de medio tiempo por tiempo indeterminado durante el período que dure la comisión objeto de la adenda, también convinieron que la adenda es indeterminada y tendría vigencia a partir del 21 de junio de 2016, quedando “G” autorizada para dar por terminada la comisión a que se hizo referencia en cualquier tiempo, sin responsabilidad para ella y que el profesor debía avisar, cuando menos con quince días de anticipación en caso de que no pueda continuar prestando sus servicios para los que esté comisionado, además que “A” manifestó su conformidad con el contenido de las cláusulas y expresa su conformidad con la adenda expresando que se obliga a reincorporarse a las funciones laborales de acuerdo a lo establecido en su contrato individual de trabajo de profesor de medio tiempo por tiempo indeterminado, celebrado con “G” con fecha 01 de enero del 2015, obligándose asimismo a reincorporarse en los términos y condiciones generales de trabajo que venía desempeñando antes de la comisión descrita en el citado instrumento, incluido adscripción, carrera “B”, horario, turno matutino, carga laboral, treinta horas, los derechos sindicales que comprendan, por lo que una vez finalizada la comisión de la adenda podrá y deberá regresar de forma total a realizar las funciones descritas. También acordaron que con excepción de las modificaciones referidas en la adenda, el contrato de profesor de medio tiempo sigue vigente en sus términos y condiciones legales que quedaron precisados, no obstante las partes convinieron en que una vez finalizada la adenda se incorporaría a sus funciones laborales en el subsecuente cuatrimestre que corresponda, toda vez que por motivos de la estructura que señala en la plantilla laboral el departamento de recursos humanos de “G” se programan con antelación del inicio de cada cuatrimestre, sin embargo esta última se obliga con el profesor a encomendarle funciones laborales dentro de esa situación atendiendo a que no se modifiquen sus condiciones generales de trabajo como horario y lugar de desempeño, así como salario devengado mientras se asigne de nueva cuenta sus

funciones como profesor de medio tiempo al inicio del cuatrimestre subsecuente que corresponda.

56.- Así pues, se tiene por acreditado que “G” por conducto de “GG” y la quejosa “A” celebraron un convenio en el que cabe resaltar ambas partes se comprometieron a asignar a la quejosa como jefa de “C” por tiempo indeterminado en el área “D”, quedando “G” autorizada para dar por terminada la comisión a que se hizo referencia en cualquier tiempo, sin responsabilidad para ella y obligándose a respetar la plaza de profesor de medio tiempo con que contaba “A” desde el 01 de enero del 2015 con todas sus condiciones generales y también se comprometió “A” a una vez terminada la comisión, a reincorporarse a sus labores como profesor de medio tiempo.

57.- También se encuentra acreditado que con fecha 19 de mayo de 2017, se da por terminada la comisión de “A” como “C”, mediante notificación del oficio “V” signado por “F”, (evidencias 3.1 y 13.2) aportadas tanto por la quejosa como por la autoridad en su informe.

58.- Este hecho relativo a la terminación de la comisión de “A” como “C” en el área “D” no será objeto de análisis de la presente resolución dado que constituye un conflicto de naturaleza laboral, y el fondo del mismo resulta ser materia de un análisis jurisdiccional, ante las instancias correspondientes, mismo que no es facultad de este organismo conocer y que son exclusivas de los tribunales laborales, máxime que las condiciones en las que se acordó (desde la adenda) la terminación de la misma, sin prejuizar, según los datos que obran en el expediente han sido respetadas por las partes firmantes. Dentro de ese contexto, el conocimiento y resolución de tales hechos, escapan de la esfera competencial de este organismo de protección no jurisdiccional.

58.1.- A mayor abundamiento, al darse la terminación de la comisión de “A” dentro del margen de lo pactado por las partes y en ejercicio de las atribuciones de “E”, se genera una presunción de legalidad sobre tal medida, y para desvirtuar la misma, se requerirían pruebas fehacientes y contundentes de que la misma fue como parte de actos de violencia laboral, circunstancia esta última, que se analiza en párrafos *infra*.

59.- En ese sentido, este organismo ha de abocarse a conocer exclusivamente por los hechos de violencia que reclama la impetrante, enunciados en los párrafos 50, 51, 52 y 53 de la presente resolución, comenzando por el que hace a que “E” le ofreció a “A” ocupar el cargo de “I” a cambio de que le diera información sobre los supuestos malos manejos del área “D”, situación a la que ella se negó por considerar que “E” intentaba desprestigiar, generar conflicto y desintegrar el equipo de trabajo. Al respecto, existe una testimonial ofrecida por la quejosa, correspondiendo a la de “I” (evidencia 20) misma que fue desahogada en fecha 22 de junio de 2017, en la que el testigo menciona que *“... “E” citó a “A” después de esa firma de convenio y él le dice que le va a dar mi puesto a cambio de que diga cosas acerca de mi persona a lo que “A” se negó porque ella es una persona muy profesional y no accede a hablar de mí...”* siendo necesario tomar en consideración que estos hechos que refiere “I” no los presencié, sino que viene a ser un testigo de oídas, pues tuvo conocimiento de los mismos por la misma impetrante, circunstancia que se ve corroborada con lo manifestado por ésta, en el sentido de que la referida entrevista se dio sin presencia de terceras personas, por tanto el ateste de “I” resulta aislado y no es suficiente para tener por acreditada dicha aseveración.

60.- Ahora, por lo que respecta al ofrecimiento que refiere “A” le fue realizado por “E” para ocupar el cargo de su asistente personal, el evento según la descripción de los hechos se desarrolló en presencia de “F” y que esa entrevista se llevó a cabo en la oficina de “E” durante una hora y media, misma en la que “E” le ofreció a la quejosa ocupar el cargo de su asistente personal ya que según su “buen ojo” se había dado cuenta que sus relaciones públicas le beneficiaban y ella debía estar ahí para cuidarle las espaldas, a lo cual durante una hora y media en su oficina, la quejosa nuevamente se negó la considerara para ese puesto, pues no cumplía con sus expectativas por sus obligaciones como jefa y madre de familia, manifestándole “E” que comprende sus derechos y necesidades y que sin ningún problema cuando lo necesitara podía atender sus asuntos personales atendiendo sus demandas las veinticuatro horas desde su celular por su ausencia física en el puesto que le estaba ofreciendo como su secretaria técnica, manifestándole la quejosa que ha llegado hasta donde está por su trayectoria y experiencia sin recomendación ni apoyo de nadie y

que aún podía hacer mucho por el área como Jefa de "C". Obra también declaración testimonial de "I" en la que señaló "... días después la secretaria particular de "E" renuncia y se queda vacante ese espacio y "E" le solicita llevarse a "A" para allá, estuvieron hablando muy buen rato, insistiéndole "E" que se fuera para allá y ella le comentaba que no estaba de acuerdo porque estaba trabajando muy a gusto allá conmigo en "D" y que en mi departamento yo tenía más disponibilidad para en cuanto al poder estar al pendiente de alguna situación personal porque tiene dos hijos. Después hubo una reunión entre "E" y yo y me comentó que le había dicho a "A" que se fuera para allá con él para enseñarla a "trabajar" y textualmente me dijo "porque allá contigo nada más se hacen pendejos", refiriéndose a que como yo tenía disponibilidad con ellos, lo tomó como si no les diera responsabilidades o como si no trabajara..." estos hechos que menciona tampoco se encontró presente en la oficina de "E" sino que se advierte que tuvo conocimiento de los mismos por parte de "A", resaltando el hecho de que lo que señala que sí le fue dicho directamente por "E" es que le había ofrecido a "A" irse para allá con él para enseñarla a trabajar pero no señala circunstanciadas específicas de tiempo, modo y lugar en las que supuestamente se dio esa conversación, siendo insuficiente para tener por acreditado que efectivamente se le haya propuesto a "A" ocupar el cargo de asistente personal de "E", obrando la declaración testimonial de "F" desahogada en fecha 21 de septiembre de 2017 (evidencia 32.4) en la que se le preguntó por parte de "W" apoderado legal de "G" si ha observado que "E" haya dado un mal trato laboral a la mencionada "A" a lo que responde "... no, nunca he observado un maltrato a "A"...", resaltando este dicho, toda vez que "A" menciona que el día que se le propuso el ocupar el cargo de asistente personal de "E", se encontraba ahí el testigo "F", pero éste, al rendir su testimonio ante este organismo no mencionó nada a ese respecto, por el contrario, precisó que nunca ha observado un maltrato en perjuicio de la quejosa, por lo tanto, no está acreditado el hecho que se analiza.

61.- Por lo que respecta a los comentarios misóginos y despectivos que refiere la quejosa fueron propinados en su perjuicio por parte de "E", en presencia de "I", "M", "N", "O", "F", e inclusive secretaria, gente a su cargo o cualquier persona que se encontrara presente en el lugar y momento, descritos como "pinche vieja huevona, esta vieja, vieja huevona",

“mañana me arreglas a esta, no la quiero aquí, esa vieja no tiene derecho a salirse a atender asuntos personales o de salud en horario de trabajo” “¿y esta, la vieja que va aquí, dónde está, qué se siente jefa o qué?, háblenle para ver dónde anda”. Cabe mencionar que al respecto, únicamente obra el testimonio de “I”, quien relata *“... una ocasión “A” tuvo que salir de la universidad porque se presentó una situación personal y me pidió un permiso para salir de la escuela a una cita médica a lo que yo accedí porque ella siempre cumple con sus responsabilidades y porque se trataba de un asunto de salud; cuando “A” no estaba, llegó “E” a mi área de trabajo, llegó y me preguntó “¿dónde está esta pinche vieja huevona? ¿por qué no está aquí? (refiriéndose a “A”) lo que me pareció una falta de respeto muy grave y le contesté que había tenido que ausentarse un momento y me dijo mire “I” ya estuvo bueno de que la siga solapando y para solaparla, créeme que tú no eres el más conveniente y si le gusta y si no, que vaya consiguiendo trabajo en otro lado. Aproximadamente quince minutos después llegó “A” y yo platicué con ella y le dije que había ido “E” y que había hecho esos comentarios y ya ella me dijo que le habían cambiado su cita...”*, resultando únicamente el testimonio aislado de “I”, quien afirma que “E” realizó comentarios misóginos referentes a faltas de respeto en perjuicio de “A”, siendo que la impetrante había manifestado que estas ofensas las había hecho delante de varias personas más, sobre las cuales no obra ningún ateste para que a juicio de este organismo sean suficientes para acreditar esos hechos. Además, como lo refiere la autoridad en alegatos (evidencia 33) “I” tiene interés directo en el presente asunto, dado que también tiene el carácter de quejoso dentro del diverso expediente “U”, según hechos que él considera violatorios a sus derechos humanos, en contra del mismo funcionario señalado en la presente queja, circunstancia que debe tomarse en consideración, y al ser el único testigo, no resulta suficiente para dar por acreditados los hechos sobre los cuales depone. No pasa inadvertido que “I” confirma todos los hechos que fueron denunciados por “A”, uno de ellos sin especificar cómo supo de los hechos, tal y como el consistente en la propuesta de “E” para que “A” ocupara el cargo del testigo, mismo que concuerda fielmente con la valoración de “A”, ante lo cual reiteramos que para constituir una evidencia idónea, el testigo debe conocer o percatarse por sí mismo de los hechos sobre los cuales declara, y no

conocerlo por terceras personas. Lo mismo se observa en lo relativo a la propuesta para que "A" ocupara el cargo de asistente personal de "E", mismo que tampoco ha quedado acreditado hasta este momento y por último este hecho consistente en que "E" realizó comentarios misóginos en perjuicio de "A", a pesar de haber mencionado "A" que los mismos los efectuó delante de diversas personas más, únicamente obra el dicho de "I", sin que esté respaldado por ningún otro dicho. Obra declaración de "F" ofrecida por el apoderado legal de "G" en la que como ya se señaló anteriormente, declaró que nunca ha observado un mal trato sobre "A".

62.-Por lo que respecta a las testimoniales presentadas por "W" apoderado legal de "G", mismas que corresponden a las declaraciones de "Y", "Z", "J", "F", "S", "AA", "BB", "CC", "DD", "EE", "FF", quienes coinciden en que no vieron que "E" tratara mal a la quejosa, que ella nunca comentó nada, sin embargo, a juicio de este organismo no tuvieron conocimiento directo de ninguno de los hechos motivo de análisis.

63.- En base a todo lo anteriormente analizado, no se tiene por acreditado ningún hecho que constituya acto de discriminación, de violencia laboral o docente en perjuicio de "A", definida esta última en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 10 , como aquella que "...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...". Así resulta, toda vez que si bien la valoración psicológica realizado a "A" por parte del Lic. Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo adscrito a este organismo (evidencia 7) determinó que la quejosa se encuentra afectada emocionalmente, al no haberse acreditado el hecho al cual la peticionaria atribuye el origen de esa afectación, no podemos atribuir como causa de la afectación emocional que presenta, a los actos de violencia que dice haber sufrido, pero que como se ha expuesto con antelación, no tenemos acreditados.

64.- En lo concerniente al señalamiento de "A", de que ha sido vigilada por parte de "E", obra dentro del expediente una testimonial que cobra relevancia para esclarecer si "E" tomó

medidas especiales y perjudiciales para con la impetrante, siendo la de “R”, quien dice conocer a la maestra porque trabajan en la misma área de la carrera “B”, quien inició como maestro y después ocupó el cargo de director, señalando que: *“... al poco tiempo ella es asignada al área “D” y deja de dar clases por esa comisión; pasa el tiempo y en mayo de este año, ella es regresada a la carrera “B” porque se acaba su comisión en la Dirección “D” como ya el cuatrimestre ya estaba prácticamente por terminar, a un mes diez días aproximadamente, a mí se me dio la orden de que la maestra “A” se incorporara a las clases entonces yo tenía que quitar a tres maestras de dar clases para incorporarla yo; reelaboré los horarios y posteriormente la maestra se incapacitó, volvió de su incapacidad y sugerí que ya no se le dieran las clases porque ya estaba por concluir el cuatrimestre entonces no tenía caso quitar a las otras maestras para incorporarla a ella y le sugerí a “E” ponerla a trabajar en otras actividades y así evitar cualquier cambio a lo cual “E” accedió pero me sugirió poner a la maestra “A” a dar clases y ponerle esa marca personal de evitar que saliera, evitar darle permisos, me pidió que la vigilara, incluso que verificara que estuviera su vehículo en el estacionamiento, cosa que no me pareció correcta por lo que yo me constreñí únicamente a hacer mi trabajo, le conseguí a la maestra cubículo ahí mismo en la carrera “B” y se puso a trabajar en la elaboración de manuales en el tiempo en que terminaba el cuatrimestre. Actualmente yo me desempeño en la universidad como maestro de tiempo completo en la carrera “B”, con lo que yo estoy completamente de acuerdo toda vez que terminó mi adenda asignada a la Dirección, pero yo actualmente imparto clases normalmente. Eso es básicamente lo que a mí me consta de los hechos y lo único que deseo manifestar...”*

65.- Esa evidencia es idónea para tener por acreditado que “E” pretendió ejercer actos de vigilancia excesiva en contra de “A”, al haberle solicitado a “R” que le pusiera esa “marca personal” al momento que la regresó a dar clases a la carrera “B”, toda vez que le señaló que aunado a las facultades de vigilancia y supervisar los permisos, inclusive verificara que estuviera su vehículo en el estacionamiento, instrucción que a “R” no le pareció correcta, como él mismo lo refiere en su testimonio, por lo que se constriñó únicamente a hacer su trabajo.

65.1.- Si bien es cierto que parte de esa instrucción encuentra sustento en el ejercicio de facultades de supervisión, también se estima que la circunstancia de verificar que el vehículo de la "A" se encontrara en el estacionamiento, escapa del plano laboral e interfiere en la vida personal de la impetrante como es el hecho de supervisar su vehículo y no corresponde a las facultades que le son conferidas al director de la carrera, quien sabiendo que es una acción que escapa a sus facultades, no le parece correcto y deja de lado dicha orden.

66.- Este hecho, puede ser considerado como un exceso en las facultades de supervisión que le pudieran corresponder a "E" con el cargo desempeñado, toda vez que el supervisar u ordenar que se vigile si el vehículo de la impetrante se encuentra o no en el edificio de la universidad, escapa totalmente de la atención que deba darse a las áreas que conforman "G" y no tiene relación alguna con las actividades propias del puesto desempeñado por la quejosa "A".

67.- Tal exceso, que si bien no tuvo ejecución, se traduce en un incumplimiento del deber de servicio en la función pública, y por ende debe dilucidarse a la luz de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, si el funcionario público se apartó o no de algún principio y directriz previsto en dicha norma, a efecto de determinar la responsabilidad en que se pueda haber incurrido, por lo que resulta procedente dirigirse al órgano máximo de gobierno de "G", para los efectos que más adelante se precisan. De igual manera, tomando en cuenta los hechos analizados, así como otras quejas de similar naturaleza aludidas en el cuerpo de la presente resolución, se considera pertinente instar al mismo órgano, para que se analice la conveniencia de establecer criterios precisos que definan los límites del ejercicio de facultades de mando y supervisión que les corresponde a los superiores jerárquicos dentro de la institución educativa "G", a efecto de evitar ulteriores confusiones que pudieran presentarse entre actos de mando o supervisión en ejercicio de facultades legales, con actos de violencia laboral o docente.

68- No pasa desapercibido para este organismo, la existencia de la Comisión de Honor y Justicia dentro de la institución "G", empero, según su Reglamento, tiene la finalidad de

conocer y sancionar las conductas de alumnos y profesores que trasgreden los ordenamientos que rigen a dicha casa de estudios, por lo que se refuerza la pertinencia de dirigir la presente resolución al Consejo Directivo de “G” por conducto de su Presidente, como más adelante se precisa.

69.- Dentro del mismo contexto y no obstante que no se acreditaron actos de discriminación, violencia laboral o docente, resulta conveniente dirigirse a la instancia correspondiente, para efecto de que se garantice a “A” la no afectación en la plaza docente que tiene asignada desde antes de ser comisionada a “C”, por algún tipo de represalia con motivo de la acción ejercitada a través de la presente queja.

70.- El artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

71.- El artículo 5 de la Ley de “G” dispone que la misma contará entre otros con un órgano denominado Consejo Directivo y el numeral 6 establece que el Secretario de Educación y Deporte será el presidente de dicho órgano, el cual de conformidad con el artículo 8 tiene diversas atribuciones, entre las que se encuentra el resolver bajo su responsabilidad, aquellos asuntos que deba conocer el Consejo Directivo que no admitan demora. En esta hipótesis deberá convocar al Consejo a la brevedad posible para enterarlo del contenido y alcance de la presente resolución, por lo que se hace necesario dirigir la presente al Secretario de Educación y Deporte, en su calidad de Presidente del mencionado Consejo Directivo, para que atienda sin demora la presente determinación.

72.- En síntesis, se considera que existen elementos indiciarios suficientes para emitir las siguientes:

IV. RECOMENDACIONES:

PRIMERA.- A Usted **LIC. PABLO CUARÓN GALINDO**, Secretario de Educación y Deporte, en su carácter de Presidente del Consejo Directivo de “G”, someta a consideración de dicho Consejo, el análisis de los actos desplegados por “E”, detallados en los párrafos 64 a 67 de esta resolución, para que en su caso, se impongan las sanciones que en derecho correspondan.

SEGUNDA.- A usted mismo, para que se tomen las medidas administrativas conducentes a efecto de garantizar la estabilidad laboral de “A” en su plaza como docente en “G”.

TERCERA.- A usted mismo, se someta a consideración del Consejo Directivo, la pertinencia de elaborar las directrices necesarias que determinen los límites y el alcance de las facultades de mando y supervisión entre superiores jerárquicos y subalternos o colaboradores, a efecto de evitar conflictos o confusiones que pudieran surgir entre el ejercicio legítimo de dichas facultades y aquellos que puedan constituir actos de violencia laboral o docente.

La presente recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene el carácter de pública y con tal índole se publica en la gaceta de este organismo. Se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por servidores públicos en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, así como de obtener la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

Las recomendaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos no pretenden en modo alguno desacreditar a las instituciones ni constituyen una afrenta o agravio a las mismas o a sus titulares, por el contrario, deben ser concebidas como instrumentos indispensables en las sociedades democráticas y en los Estados de Derecho, para lograr su fortalecimiento a través de la legitimidad que con su cumplimiento adquieren autoridades y servidores públicos ante la sociedad. Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquellas y éstos, sometan su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que conllevan al respeto a los derechos humanos.

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

La falta de respuesta dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada. En caso de que se opte por no aceptar la presente recomendación, le solicito en los términos del artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que funde, motive y haga pública su negativa.

No dudando de su buena disposición para que la presente sea aceptada y cumplida.

A T E N T A M E N T E:

MTRO. JOSÉ LUIS ARMENDÁRIZ GONZÁLEZ

P R E S I D E N T E

c.c.p.- Quejosa.- Para su conocimiento

c.c.p.- Lic. José Alarcón Ornelas, Secretario Ejecutivo de la CEDH.

c.c.p. Gaceta de la CEDH.