

Con el propósito de proteger la identidad de las partes involucradas en los hechos materias de la presente resolución y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo establecido en los artículos 3 fracción VII y VIII, 7, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 28, 32, 38, 39, 42, 46, 60 y demás relativos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato, así como el artículo 11 fracciones XI y XII del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato.

Para mejor comprensión del presente documento, las claves, denominaciones y abreviaturas utilizadas para las distintas partes involucradas en los hechos, son las siguientes:

Clave	Significado
PI	Inconforme
AR	Autoridad Responsable
PE	Persona entrevistada
PA	Personal Administrativo

"En la Universidad de Guanajuato, todas y todos, nos comprometemos a garantizar el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia."

Guanajuato, Guanajuato; a los 26 veintiséis días del mes de abril del año 2023 dos mil veintitrés.

VISTO para resolver el expediente número **I-14/2022** integrado con motivo de la inconformidad presentada por **PI**, por actos que considera violatorios de sus Derechos Humanos en el Entorno Universitario, que atribuye a **AR1**, y a **AR2**, ambos adscritos al Campus León de la Universidad de Guanajuato.

CONSIDERACIONES

PRIMERA. Esta Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario es competente para conocer y resolver la presente inconformidad que en el caso se plantea, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 51 cincuenta y uno de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato; así como en los artículos 2 dos, 10 diez, fracción I primera, y 28 veintiocho del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitaria que rige a esta Defensoría.

SEGUNDA. Al regir en nuestro sistema jurídico el principio de legalidad que consagran los artículos 14 catorce y 16 dieciséis de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, generadores del régimen de facultades expresas, en el que las autoridades sólo pueden hacer lo que les está permitido, en tanto que los particulares pueden hacer todo, excepto lo que la ley expresamente les prohíbe, esta Defensoría habrá de realizar un estudio íntegro de los hechos expuestos en vía de inconformidad y elementos de prueba obrantes, a efecto de determinar si se incurrió en violaciones a Derechos Humanos.

TERCERA. De la fijación clara y precisa del acto reclamado que ahora se resuelve, se deduce que el mismo se hace consistir en:

- **Violación al Derecho a una vida libre de violencia laboral en su modalidad de hostigamiento laboral.**

EVIDENCIAS

Durante el proceso de investigación, la Defensoría recabó las evidencias que dan sustento a la presente resolución y que se hacen consistir en lo siguiente:

(...)

FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

El análisis sistemático de los conceptos de inconformidad y las pruebas que anteceden se valorarán en conjunto de conformidad con las reglas de la lógica, la legalidad, y la sana crítica con la finalidad de producir convicción respecto de los hechos reclamados como constitutivos de violación a derechos humanos de acuerdo con lo marcado en el artículo 41 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario.

REFERENCIA

(...)

MARCO JURÍDICO APLICABLE

Artículos 1º, 3º párrafos primero segundo y cuarto y 109 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 1 y 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 13 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador); artículos 1, 2 y 3 de la Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer; artículos 8, 11, 13 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; artículo 4 de la Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.; artículo 1 del Convenio Número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión; artículo 74 de la Ley General de Educación; artículo 4 y 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo; artículo 8 de la Ley para prevenir, atender y erradicar la violencia en el estado de Guanajuato; artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato; artículos 4,9, 10, 23 y 62 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato, artículo 10, 11 y 85 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato.

ANÁLISIS DE LOS CONCEPTOS DE INCONFORMIDAD

- **Violación al Derecho a una vida libre de violencia en el entorno universitario en su modalidad de hostigamiento laboral.**

El Derecho a una vida libre de violencia en el entorno universitario se define como el derecho de las personas que integran la comunidad que laboren en la universidad a no ser sometidas a una conducta abusiva perpetrada de forma consciente, repetitiva y premeditada, que atente contra su dignidad, integridad física y psicológica dentro su ámbito laboral.

I.- Dentro del presente se procederá a analizar primeramente los hechos presuntamente violatorios de derechos humanos que le son atribuidos a **AR1, de Campus León**, lo anterior con base a lo siguiente:

En torno a los hechos materia de inconformidad que se le atribuyen a **AR1 de Campus León**, la ahora inconforme **PI**, refirió:

- Que el día 8 de septiembre de 2021, acudió a la oficina de **AR1**, quien respecto de un documento que había elaborado la ahora inconforme le dijo en forma molesta y levantando la voz que el mismo era una porquería, que su trabajo parecía de alguien de prepa, que solo era un copy-paste, que le gritó “¡cállate, lo único que sabes hacer tú es interrumpir!”.
- Que posteriormente a raíz de ese hecho **AR1** cortó la comunicación con ella, pues sus peticiones las hacía llegar en general a través de una de sus compañeras, mostrándose indiferente e ignorando la presencia de la ahora inconforme.
- Que el trato recibido por **AR1**, le parecía acosador y señaló que consideraba que había tomado ventaja de su posición para tratar a personal de su equipo de trabajo, en este caso a ella, de una manera inaceptable, prepotente y muy intimidante.

Por su parte, la autoridad, es decir, **AR1**, del Campus León, al rendir el informe circunstanciado que le fuera solicitado por parte de este organismo de derechos humanos, negó los hechos argumentando que jamás le levantó la voz a la inconforme ni le dijo que su trabajo era malo, de igual forma que en cuanto a que ella no tenía comunicación con la inconforme y que se mostraba indiferente e ignoraba su presencia señaló que era absolutamente falso.

De igual manera, indicó que le hizo el comentario a la ahora inconforme referente a que si le permitía la comparación su trabajo parecía una presentación de una tarea de preparatoria, asimismo indicó que al final sí se tuvo que poner enérgica ante el tono de voz alterado y grosero de la inconforme y las constantes interrupciones hacia las observaciones que le estaba comentando acerca del trabajo que le entregó.

Ahora bien, el dicho de la ahora inconforme **PI** encuentra soporte en lo vertido por las testigos:

PE1: “...a finales del año 2021, **AR1**, quien se había unido a lo que era entonces la Coordinación Unificada de Coordinación y Extensión de Rectoría de Campus León **AR1**, **me pedía que yo le solicitara algo referente cuestiones laborales a PI, lo cual yo realizaba. PI me llegó a preguntar en varias ocasiones el por qué AR1 no se lo solicitaba directamente a ella, pero yo le respondía que no sabía y que AR1 me lo pedía (...)** yo fui receptora de la entrega de **PI** y cuando vacié en una memoria externa los archivos de la Coordinación se lo informé a **AR1** y **ella me indicó que el doctor PA1 le pidió el equipo para que PI lo usara, pero no se lo iba a proporcionar, sin mencionar razón del porqué decidió ello.**” (Foja 200)

PE2: “... fue hasta agosto, cuando nos reincorporamos de manera presencial todo el equipo que **me di cuenta el trato que AR1 le otorgaba a PI ya que AR1 solo se dirigía conmigo para tratar o solicitar cosas de trabajo y a PI la ignoraba. Asimismo, en varias ocasiones AR1 me pidió que le transmitiera indicaciones a PI de su parte ya que reitero, la ignoraba y no le hablaba, lo cual era muy obvio y me era incomodo.**” (Foja 244)

De lo anterior se desprende que si bien la autoridad señalada como responsable **AR1**, negó rotundamente haber cortado la comunicación, haberse mostrado indiferente e ignorar la presencia de la ahora inconforme, ambas testigos fueron coincidentes en señalar lo contrario pues manifiestan que toda la comunicación entre la inconforme y **AR1**, esta última la realizaba a través de ella, asimismo que la ignoraba y no le hablaba.

Resulta relevante también el testimonio de PE1 en el sentido de que **AR1**, le indicó que, no obstante, a que había recibido la petición por parte del doctor **PA1** para que le proporcionara un equipo de cómputo a la ahora inconforme, ella no se lo iba a proporcionar, sin mencionarle la razón del porqué había decidido ello.

Aunado a que la testigo **PE3**, señaló: *“...en el tiempo en que su espacio colindaba con el mío, no me percaté de que haya sucedido alguna discusión o conflicto entre ella y PI. Únicamente hubo un día, del cual no recuerdo la fecha, en donde escuché que de la oficina de AR1 hablaban en un tono de voz elevado, pero no distinguía lo que se decía en esa conversación. Al final me di cuenta de que PI salió de la oficina de AR1, pero desconozco el tema que hayan tratado ni lo que se dijeron. (Foja 267)*

Que sí bien es cierto únicamente manifiesta que escuchó que en la oficina de **AR1**, hablaban en un tono de voz elevado sin distinguir la conversación y que al final salió la ahora inconforme, con dicha declaración no se puede acreditar si quien usaba un tono de voz elevado era **PI**, **AR1** o ambas, lo precisado por la testigo sí se contrapone a lo afirmado por la señalada como responsable en su informe en el que mencionó que jamás le levantó la voz a la ahora inconforme, pues no obstante dicha afirmación **AR1**, también indicó que al final sí se tuvo que poner enérgica ante el tono de voz alterado y grosero de la inconforme y las constantes interrupciones hacia las observaciones que le estaba comentando acerca del trabajo que **PI** le entregó.

Por otro lado, se cuenta con los testimonios de **PE4** y **PE5**, las cuales hacen referencia a que el trato que tiene **AR1** no abona en favor de un ambiente laboral sano, esto al señalar:

PE4: *“...deseo expresar que respecto a AR1, puedo decir que su trato es despectivo hacia el personal que ella considere puede abusar de ellos, ya que he conocido casos de compañeras a las cuales AR1 las trató mal, fue grosera e incluso denostó su trabajo sin conocer de qué se trata el mismo. Desconozco exactamente la problemática entre PI y la AR1, pero lo antes narrado es lo que conozco sobre la conducta de AR1.” (Foja 216)*

PE5: *“... Deseo manifestar que por lo que hace a AR1, la misma tiene un trato difícil, por lo cual yo he aprendido a atender su carácter y en la actualidad yo trabajo bien con ella al sostener un trato meramente profesional.” (Foja 219)*

De la totalidad de constancias que obran dentro del presente expediente, se deduce que, por parte de **AR1** de Campus León existieron varias conductas contrarias a la obligación que tenía de garantizar el derecho a una vida libre de violencia laboral que le asiste a la ahora quejosa **PI**, esto al contarse con elementos tendientes a acreditar que la señalada como responsable al sostener una

reunión con la ahora inconforme se dirigió a esta con tono de voz elevado, además de hacerle el comentario de que su trabajo parecía una presentación de una tarea de preparatoria, aunado a que con posterioridad a ese evento, la señalada como responsable cortó comunicación con la inconforme dándole indicaciones a través de dos de sus compañeras, mostrándose indiferente e ignorando la presencia de PI, además de haber manifestado que no obstante a que se lo solicitaron, no le proporcionaría equipo de cómputo a esta última, sin señalar una justificación para tal negativa.

Al respecto, es necesario hacer mención del convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) sobre seguridad y Salud de los Trabajadores y medio ambiente de trabajo. De acuerdo con lo establecido en este Convenio, un medio ambiente laboral seguro y saludable facilita un estado de salud físico y mental óptimo; asimismo, contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

Este instrumento que contiene pautas para evitar discriminación con motivo del empleo y ocupación se ubica entre los ocho convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Convenio busca propiciar condiciones para contribuir al logro de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. Igualmente, la OIT señala que, con base en dicho Convenio, toda política o medida encaminada a combatir la violencia en el lugar de trabajo debería apuntar, a promover el trabajo decente y el respeto mutuo, y a combatir la discriminación en el lugar de trabajo.

Por su parte, la Recomendación 111 exige una acción continuada con el fin de alcanzar progresivamente sus objetivos, y prevé una evaluación de los resultados obtenidos en la implementación de la política nacional sobre igualdad, con el propósito de revisar y ajustar las medidas, así como las estrategias existentes de manera continuada.

De ese instrumento; en 2003, la OIT realizó una serie de recomendaciones sobre la violencia en el lugar del trabajo en el sector de servicios; Si bien, estas recomendaciones no gozan de fuerza jurídica, pretenden ofrecer una guía a los Estados para promover la prevención de la salud y seguridad en el trabajo. Las medidas comprenden la identificación del fenómeno, la evaluación del riesgo, la prevención y control, la formación de trabajadores, la eliminación de impactos, la asistencia a la víctima y la supervisión.

De acuerdo con su redacción, este convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Asimismo, se establece que se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales

Las conductas prohibidas a que se refiere el convenio en cita y el artículo 5.1 de Convención Americana sobre Derechos Humanos se encuentran previstas en la legislación mexicana, en específico en el artículo 8 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la violencia en el estado de Guanajuato, numeral que contempla la actualización de violencia en el ámbito laboral y en el artículo 5º de Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato, en específico describe uno de los tipos de violencia contra las mujeres que incluye la laboral.

Amén, el artículo 3o. Bis de la Ley Federal del Trabajo prevé la figura de Hostigamiento, a la que la inconforme alude ha sido víctima, esto al disponer:

“... Artículo 3º. Bis.- Para los efectos de esta Ley se entiende por:

a) “Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.”

Aunado a lo anterior, es prioritario partir de la noción y su tipología que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha definido como acoso laboral (Mobbing), cómo la conducta que se presenta dentro de una relación laboral con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistemáticamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma tal que en un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte¹.

Respecto al primero de los elementos de la figura de hostigamiento, a través de las evidencias recabadas se conoce que al momento en que se dieron los hechos existía una relación laboral entre la inconforme y la autoridad denunciada siendo en este caso **AR1**, puesto que ambas partes laboran en la misma coordinación. La primera de ellas como trabajadora adscrita y la segunda de ellas, como titular.

En efecto, la inconforme en concreto alude que en su carácter de trabajadora se han llevado a cabo diversas conductas por parte de la autoridad señalada como responsable **AR1**, tendientes a causarle una afectación.

También, alude que ese trato que proviene de la autoridad le ha provocado sentirse intranquila, nerviosa, hostigada e ignorada.

¹ Tesis aislada 1a. CCLII/2014 (10a.), Décima Época, Primera Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138.

A mayor abundamiento, no pasa inadvertido para esta Defensoría que el personal directivo de la Coordinación de Vinculación y Extensión tiene la facultad de ordenar y dirigir al personal bajo su mando sobre el cumplimiento de las funciones inherentes a sus respectivos cargos y que estos últimos tienen el deber correlativo de obedecerlos; sin embargo, esa facultad de los primeros de ninguna manera implica ejercer un trato que atente en contra de su derecho al acceso a una vida libre de violencia, así como a la integridad física, psicológica y moral, como lo es realizar agresiones verbales al gritar o insultar; agresiones psicológicas al menoscabar profesionalmente a la persona, la descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada o el aislamiento social al ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.

Por ello, las conductas adoptadas por la por **AR1**, al haberse dirigido a la ahora inconforme con tono de voz elevado, además de hacerle el comentario de que su trabajo parecía una presentación de una tarea de preparatoria, aunado a que con posterioridad a ese evento, la señalada como responsable cortó comunicación con la inconforme dándole indicaciones a través de dos de sus compañeras, mostrándose indiferente e ignorando la presencia de **PI**, además de haber manifestado que no obstante a que se lo solicitaron, no le proporcionaría equipo de cómputo a esta última, sin señalar una justificación para tal negativa, no pueden estimarse dentro de los límites razonables, toda vez que no revela el ejercicio legítimo de las atribuciones que como superior jerárquico le corresponden en su calidad de **AR1**; sino que, por el contrario, tales conductas se pueden considerar impropias e incluso ocasionar un menoscabo en la integridad de la persona afectada.

Ahora bien, es preciso recalcar que lo anterior no conlleva por parte de esta Defensoría, la descalificación respecto a la llamada de atención de **AR1**, en lo que corresponde al desempeño laboral de la inconforme, toda vez que esta circunstancia no es materia de análisis por parte de esta, al ser una cuestión de tipo laboral que escapa de la competencia de este organismo; es decir esta circunstancia debe ser ventilada y valorada por la instancia de Recursos Humanos; al igual que lo correspondiente a la solicitud de cambio de adscripción solicitada por **PI**, lo cual es pertinente mencionar que en reiteradas ocasiones le ha sido informado por esta Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario.

Es decir, si **AR1** consideraba que el desempeño laboral de **PI**, era incompatible con las necesidades que ella requería debió acudir a la instancia correspondiente a efecto de que ante ésta se determinara lo correspondiente y no proceder conforme a quedado evidenciado actuó.

Lo cual constituye además una inobservancia a la directriz de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución, misma que le corresponde en su calidad de servidora pública y la cual se señala en la fracción VII del artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, de igual manera contraviene lo establecido en los artículos 6

fracciones IX y X y 7 fracción III del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Universidad de Guanajuato² que señalan:

“Artículo 6. Las personas servidoras públicas universitarias, en el ámbito de sus competencias, actividades y funciones, están obligadas a poner en práctica los siguientes valores universitarios:

IX. Respeto: se conducen con austeridad, sin ostentación y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a quienes integran la comunidad universitaria, con independencia de su cargo, jerarquía o estatus, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

X. Respeto a los derechos humanos: respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen (...)

Artículo 7. Quienes integran el servicio público universitario, para estar en condiciones de cumplir con los principios y valores antes enunciados, se comprometen a observar las siguientes reglas de integridad:

III. Comportamiento digno: la persona servidora pública en el desempeño de su empleo, cargo o comisión debe conducirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual o laboral, o bien, de discriminación, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.”

También su proceder quebrantó la integridad emocional de **PI**, en virtud de que la misma se siente intranquila, nerviosa, hostigada e ignorada; lo que lógicamente repercute de manera negativa en su entorno laboral.

En conclusión, esta Defensoría estima procedente emitir señalamiento de reproche en contra de **AR1**, por la violación al derecho a una vida libre de violencia en la modalidad de hostigamiento laboral del cual se doliera **PI**.

II.- Ahora bien, respecto de los hechos que **PI**, atribuye a **AR2**, , los hizo consistir en:

- El hecho de que, en el mes de septiembre de 2021, sostuvo reunión con **AR2** en donde le expresó su descontento por el trato recibido por parte de **AR1**, sin que haya recibido ningún apoyo.
- El hecho de que la removió de su cargo sin previo aviso, dejándola sin herramientas de trabajo y bloqueando cualquier apoyo a su persona como empleada.

² Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Universidad de Guanajuato, aprobado por el Consejo General Universitario el 2 de julio de 2021 y publicado en Gaceta Universitaria el 30 de agosto de 2021

- El hecho de la falta de apoyo por parte de **AR2** para fomentar la disposición de parte de **PA2** para el trabajo colaborativo y cumplir institucionalmente con las actividades de la coordinación en las que ella le apoyaría.
- EL hecho de que el 13 de enero 2023, **AR2** dio indicaciones para que se le cambiara de escritorio sin ni siquiera hablarlo con ella.

Por su parte **AR2**, al rendir el informe circunstanciado que le fuera solicitado por parte de este organismo protector de derechos humanos, manifestó que efectivamente sostuvo reunión con la ahora agraviada donde ella le manifestó lo sucedido con **AR1**, a lo que la escuchó y le respondió que trataría el tema con la coordinadora antes mencionada, que es verdad que le preguntó si ella realizaría esa queja formalmente ante alguna instancia (lo que ella refiere “más arriba”) y respondió que no; que a la semana siguiente se reunió con **AR1** y le solicitó que no se hicieran llamadas de atención que se pudieran interpretar como maltrato; que cumplió con tratar el asunto de forma personal, presencial y de forma verbal con **AR1** y haciéndole la recomendación necesaria.

De igual manera **AR2**, señaló que en fecha 11 de febrero de 2022, se entrevistó con la ahora inconforme y le solicitó su apoyo para el cambio temporal a la Coordinación de Apoyo a la Investigación y al Posgrado (CAIP) debido a necesidades institucionales propias que requerían atención, haciéndolo de forma personal y presencial, asimismo señaló que con dicho cambio no se generaron o solicitaron cambios en las condiciones de su contrato como personal de confianza.

También señaló que realizó las gestiones correspondientes para brindarle apoyo y poder proporcionarle un equipo de trabajo a la ahora inconforme y también solicitó a **PA2** que brindara todo el apoyo para que **PI** contara con la información necesaria para realizar actividades asignadas en el CAIP.

Finalmente, al rendir su ampliación de informe, señaló que el cambio de escritorio fue para una persona que llega a trabajar y a realizar actividades en bien común y de la Universidad de Guanajuato, asimismo que **PI** manifestó su conformidad respecto del cambio.

En tal virtud y por lo que hace al hecho señalado por la ahora inconforme consistente en que **AR2**, no le otorgó ningún apoyo cuando le hizo del conocimiento el trato otorgado por **AR1**, de las constancias que obran en los autos del presente expediente se desprende que si bien la ahora quejosa le expresó su descontento con el trato recibido **AR1**, también lo es que la misma le manifestó al señalado como responsable que no deseaba formalizar la denuncia, tal como se desprende del contenido de su escrito de fecha 1 de abril de 2022 del que se lee:

*“... En esa reunión le hice una relatoría de lo sucedido con **AR1**, y le expresé mi descontento por el trato recibido en esa reunión y en situaciones pasadas vividas desde mayo 2021, a lo que él me respondió que platicaría con ella para conocer su versión, ya que él no me conocía y **me preguntó que si estaba dispuesta a ir más arriba para reportar esta situación**, a lo que yo le respondí que no me gustaría hacerlo más grande y que podíamos arreglarlo platicándolo y fortaleciendo la comunicación clara y respetuosa de **AR1** hacia mí. (Foja 20)*

Por lo que ante la negativa de formalizar la denuncia por parte de la ahora inconforme, **AR2**, refirió en su informe haber atendido el asunto al sostener reunión con **AR1** de forma personal, para solicitarle que no se hicieran llamadas de atención que se pudieran interpretar como maltrato, con lo cual se tiene por acreditado que el mismo realizó acciones tendientes a atender la petición realizada por la ahora inconforme, lo cual fue confirmado por la **AR1** quien al momento de rendir su informe señaló:

*“...Con respecto a la relatoría en donde aborda que le comunico a mi jefe inmediato la situación, y en este sentido me gustaría agregar que **inmediatamente mi jefe AR2, me hizo saber la situación a lo que yo contesté lo que les describo en párrafos anteriores, expresé mi compromiso de ser cuidadosa en el manejo de situaciones que pudieran prestarse para un mal clima laboral.** (sic) (Foja 85)*

En relación, al hecho que la ahora inconforme hizo consistir en haberla removido de su cargo sin previo aviso, dejándola sin herramientas de trabajo y bloqueando cualquier apoyo a su persona como empleada, la autoridad señalada como responsable siendo **AR2**, señaló que en fecha 11 de febrero de 2022, se entrevistó con la ahora inconforme y le solicitó su apoyo para el cambio temporal a la Coordinación de Apoyo a la Investigación y al Posgrado (CAIP) debido a necesidades institucionales propias que requerían atención, haciéndolo de forma personal y presencial, asimismo señaló que con dicho cambio no se generaron o solicitaron cambios en las condiciones de su contrato como personal de confianza.

Aunado a que realizó las gestiones correspondientes para poder proporcionarle un equipo de trabajo, ofreciendo como prueba de lo anterior diversos correos electrónicos de fecha 4 de marzo de 2022 dirigidos a PA3, así como el correo electrónico de fecha 25 de marzo de 2022 dirigido a **AR1**, en los cuales **AR2**, solicita el apoyo para que se le proporcione un equipo de cómputo (en específico un equipo de escritorio) a la ahora inconforme. (Fojas 65 y 76)

En lo que hace al hecho señalado por la inconforme consistente en la falta de apoyo por parte de **AR2** para fomentar la disposición de parte de **PA2** para el trabajo colaborativo y cumplir institucionalmente con las actividades de la coordinación en las que ella le apoyaría, la autoridad señalada como responsable indicó que solicitó a **PA2** que brindara todo el apoyo para que **PI** contara con la información necesaria para realizar actividades asignadas en el CAIP, afirmación que se sustenta con la copia de los correos electrónicos de fecha 4 de abril de 2022 relativos a la comunicación sostenida entre la autoridad señalada como responsable y **PA2**. (Foja 74)

Finalmente, en cuanto al hecho consistente en que el 13 de enero 2023, **AR2** dio indicaciones para que se le cambiara de escritorio a la inconforme sin siquiera hablarlo con ella, al rendir su ampliación de informe la autoridad señalada como responsable, indicó que el cambio de escritorio fue para una persona que llega a trabajar y a realizar actividades en bien común y de la Universidad de Guanajuato, asimismo que **PI** manifestó su conformidad respecto del cambio, situación que se desprende del correo electrónico de fecha 13 de enero de 2023 remitido por la propia **PI** del cual se desprende:

*“... Solamente envió a **PA4** para que por teléfono me notificara que harían ese movimiento por indicaciones de **AR2**, y quería indagar si yo tenía algún problema, a lo cual respondí que me movía sin problema, pero quiero recalcar que una vez más me mueven físicamente sin justificaciones claras.”*

De todo lo anteriormente expuesto se colige que, por lo que hace a los hechos atribuidos a **AR2**, esta Defensoría de Derechos Humanos en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato, no cuenta con elementos suficientes para acreditar los hechos denunciados por **PI**, relativos a que la misma ha sido objeto de un hostigamiento laboral reiterativo por parte de **AR2**, de la Universidad de Guanajuato.

Por lo que finalmente se concluye que no es viable emitir juicio de reproche en contra del **AR2**, por los hechos que le fueron atribuidos por parte de **PI**.

Ahora bien, no pasan desapercibidas para esta Defensoría las manifestaciones hechas por parte de la ahora inconforme **PI**, respecto de su solicitud de cambio de adscripción, la cual como ya se mencionó, al ser una cuestión de tipo laboral escapa de la competencia de este organismo.

En relación con lo cual es preciso ahondar en el hecho de que esta Defensoría en fecha 30 de agosto de 2022, recibió el oficio RCL-164/2022, suscrito por el Rector del Campus León, mediante el cual hace del conocimiento que, con la intención de mejorar el ambiente laboral de las áreas involucradas, se proponía un cambio de puesto funcional y de adscripción para **PI**, pasando a colaborar con la División de Ciencias Sociales y Humanidades.

Por lo que en fecha 9 de septiembre de 2022, dentro del marco de promoción de una cultura de paz, mediante entrevista se hizo del conocimiento de **PI**, la propuesta de cambio de puesto y de adscripción realizada por el Rector del Campus León, a lo que en fecha 22 de septiembre de 2022, se recibió correo electrónico de **PI**, mediante el cual manifestó que mantenía su propuesta de movimiento inicial para contar con un cambio de adscripción, funcional y físico a la División de Ciencias e Ingenierías.

Aunado a lo anterior en fecha 25 de octubre de 2022, se recibió correo electrónico de **PI**, mediante el cual solicita si existe algún avance en su caso y propuesta de movimiento, a lo que en fecha 3 de noviembre de 2022, se dio contestación vía correo electrónico a la ahora inconforme, puntualizándole que: la Defensoría continuaría con el trámite de investigación que se había venido realizando, asimismo que en relación a su propuesta de mantener su propuesta de cambio de adscripción a la División de Ciencias e Ingenierías, así como a la propuesta del Campus, si bien, dentro de las facultades de la Defensoría se encuentra promover una cultura de paz y en ese sentido, se gestionó dentro del trámite de la inconformidad, su propuesta de cambio al interior del Campus León, de conformidad con la solicitud que realizó en su comparecencia inicial; enfatizándole que la Defensoría como garante de los derechos humanos, carece de facultades para emitir un pronunciamiento válido en relación a la procedencia del cambio propuesto en virtud de tratarse de un asunto de naturaleza laboral de conformidad con el artículo 10, tercer párrafo del Reglamento que rige su actuación.

Circunstancia que le fue reiterada a la ahora inconforme, en la entrevista de fecha 19 de enero del presente año, en la cual se le reitero que esta Defensoría carece de competencia para resolver respecto de su solicitud de cambio de adscripción a la División de Ciencias e Ingenierías del Campus León, manifestando **PI** que tenía conocimiento de ello, informando que ya había solicitado dicho cambio vía oficio a la Rectoría del Campus León con copia al área de Recursos humanos, esto desde febrero de 2022 dos mil veintidós.

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en los artículos 40 Y 41 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato, resulta procedente emitir el siguiente:

ACUERDO DE RECOMENDACIÓN

Y

NO RECOMENDACIÓN

Primera. – Esta Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario, estima oportuna emitir acuerdo de recomendación a **AR1**, respecto de los conceptos de inconformidad plasmados por **PI**, consistentes en violaciones al derecho humano a una vida libre de violencia en la modalidad de hostigamiento laboral. Lo anterior tomando como base los argumentos expuestos en el Análisis de los Conceptos de Inconformidad de la presente resolución.

A efecto de lo cual y de conformidad con la estipulado en el artículo 25 y la fracción V y IX del artículo 26 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato, es procedente dirigir la presente recomendación al Rector del Campus León, a efecto de que dentro de sus facultades y atribuciones determine lo conducente respecto la pertinencia de remitir la presente Recomendación al Órgano Interno de Control de la Universidad de Guanajuato, a efecto de que se determine la posible responsabilidad en virtud de la conducta efectuada por parte de **AR1**, lo anterior con fundamento en los artículos 60, 60 Bis y fracción XII y 62 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato y artículo 85 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato.

Segunda. - Es procedente dirigir la presente recomendación al Rector del Campus León, a efecto de que provea lo pertinente para que **AR1**, a manera de medida de no repetición reciba capacitación en materia de respeto a los derechos humanos y cultura de paz.

Tercera.- De igual manera es necesario dirigir la presente recomendación al Rector del Campus León, a efecto de que, de así considerarlo oportuno y dentro de sus facultades tenga a bien valorar la pertinencia de remitir la presente Recomendación a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Guanajuato, a efecto de que se continúe con el trámite del cambio de adscripción, sin que ello conlleve la emisión de pronunciamiento de procedencia o viabilidad, lo anterior toda vez que la ahora inconforme manifestó que de su petición de cambio de adscripción ya tiene conocimiento la Dirección de Recursos Humanos, lo anterior con fundamento en la fracción I del artículo 11 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario.

La presente recomendación se emite a **AR1**, como autoridad directamente responsable, así como al Rector del Campus León de la Universidad de Guanajuato, autoridad a quien se dirige la presente recomendación, a fin de que este último tenga a bien informar a este Organismo de conformidad con el artículo 42 del Reglamento de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario, si acepta la presente recomendación en el plazo máximo de 10 días hábiles posteriores a su notificación y, en su caso, informe las acciones que se adoptarán al respecto.

ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN

Primera. - Esta Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario, no cuanta con elementos suficientes para emitir recomendación a **AR2**, respecto al concepto de inconformidad expuestos por **PI**, consistente en **Violación al Derecho a una vida libre de violencia en su modalidad de hostigamiento laboral**. Lo anterior tomando como base los argumentos expuestos en el análisis de los conceptos de inconformidad de la presente resolución.

Con fundamento en el artículo 17 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario; así como en los artículos 7 fracción X y XXII, 54 fracción I, 59, 76 y 77 fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato, elabórese una versión pública de la presente resolución y publíquese en la Gaceta Universitaria.

Notifíquese a las partes.

Así lo resolvió y firmó la Maestra Margarita López Maciel, Defensora de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato.

"Con fundamento en los artículos 3 fracción VII y VIII, 7, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 28, 32, 38, 39, 42, 46, 60 y demás relativos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato, se le informa que los datos personales recabados por esta Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario serán tratados para los fines previstos por nuestro Aviso de Privacidad (disponible en línea a través de <https://www.transparencia.ugto.mx/avisos-de-privacidad>). Por tanto, se harán efectivos los criterios y procedimientos que garanticen la confidencialidad de la información bajo resguardo de esta Defensoría para evitar su alteración, pérdida, transmisión o acceso no autorizado."