

RESOLUCIÓN NÚMERO: 08/2024

FECHA: 23 de octubre de 2024

Nombre de la víctima [REDACTED]

Personas que han sido acusadas [REDACTED]

PREÁMBULO

VISTO.- Para resolver el expediente UACM/DDU/GD/2021/QV-004 iniciado contra [REDACTED] y [REDACTED] por actos constitutivos de hostigamiento laboral, conducta sancionada en el *Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la UACM*.

RESULTANDOS

I. Competencia del Consejo de Justicia

Este Consejo de Justicia es competente para conocer y resolver el presente asunto de acuerdo con la normatividad establecida en el Reglamento del Consejo de Justicia, toda vez que los hechos son constitutivos de una falta al *Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual*.

Todo lo anterior con fundamento en los artículos 1 y 3, fracción VII, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; en el artículo 17, fracción I y XVII, de la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; artículos 27, 28, 35, 37, 41, 44, 48 y Transitorio Cuarto del *Catálogo de Convivencia de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México*; artículos 61, 84, 138, 139 y 155 del *Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México* y los artículos 2, 3, 4, 5 y 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54 y 55 del *Reglamento del Consejo de Justicia*.

II. Relación de hechos

[REDACTED] desempeñaba sus funciones atendiendo al [REDACTED] en la [REDACTED] [REDACTED] mediante el correo electrónico [REDACTED]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

██████████ su actividad específica consistía en realizar las gestiones del SIA y brindar soporte técnico en colaboración con la sociedad e-EVOLUTION S.C.

El SIA es un sistema que sirve a toda la Universidad para realizar diversas tareas administrativas, como solicitar materiales o hacer las gestiones de recursos económicos que son necesarios para la operación de las diferentes áreas de la institución. El SIA debe estar armonizado con los requerimientos de la legislación externa a la UACM. Las gestiones que a través de este sistema se realicen deben estar conformes con los requerimientos fiscales, por lo que el cumplimiento tanto de las normas como de los plazos es una cuestión a la cual toda la Universidad debe apegarse.

Para el caso interno, la operación del SIA incluye tanto al área que realiza la gestión de los recursos, al mismo SIA y ██████████ quien recibe las solicitudes de cada área. En su parte operativa dicho sistema implica una serie de pasos que las diversas áreas deben seguir para hacer los trabajos que requieren desde la plataforma del sistema, por lo que se trata de una labor que implica una complejidad que depende de la misión de la que se trate y que, muchas veces, provoca confusiones en el personal que accede a él.

En este último caso, la cuenta de Soporte SIA es un canal que sirve a las y los usuarios del sistema para corregir errores, resolver dudas y problemas a fin de optimizar la gestión de recursos. En el caso ██████████ hay una relación en la cual ésta le solicita a Soporte SIA que a) realice diversas modificaciones al sistema; b) aclare los códigos que se le asigna a cada gestión y c) organice la información que se procesa de acuerdo con los contenidos normativos aplicables en la materia.

De lo anterior surge la interacción cercana entre ██████████ y ██████████. Esta última es quien tiene a su cargo el área de Soporte SIA y para atender los temas mencionados solicitó que la comunicación se realizara mediante la cuenta de correo electrónico institucional del mismo Sistema y no de forma particular al correo institucional personal de alguien.

Las funciones de ██████████ al atender la cuenta de Soporte SIA, le permitían interactuar con las y los diferentes usuarios y, especialmente, con el personal ██████████ quien suele solicitar atención, correcciones, aclaraciones y modificaciones al sistema; no obstante, dadas las diversas labores de dicho personal se suelen hacer solicitudes reiteradas o que ya se han atendido.

Revisado

por el

2

2

Diana

2

Asimismo, de las constancias que obran en el expediente, se aclara que las diversas comunicaciones entre el personal de [REDACTED] para pedir apoyo con el sistema, se hacen a partir de una solicitud del titular de [REDACTED] las peticiones se realizan por medio de la cuenta de correo electrónico Soporte SIA, sin que medie el correo personal de [REDACTED]

• Hechos relativos a [REDACTED]

A lo largo de 2021, [REDACTED] responsable de control presupuestal, hizo diversas solicitudes a [REDACTED], y sabía que ella era quien brindaba la atención de correo [REDACTED] en ellas pedía modificaciones al Sistema, así como aclaraciones e información.

El 11 de enero de 2021, [REDACTED] se comunicó con la cuenta Soporte SIA en donde decía: "Agradeceré su apoyo para que se justifique el porqué se tiene registrado un pago superior presupuesto asignado en la siguiente clave" (sic).² Ese mismo día se le respondió con una explicación de lo sucedido.³ Minutos después, él contestó: "La justificación que argumentan no es satisfactoria, ya que contraviene una Ley, en su caso si fuera cierto lo que argumentan, no se reflejaría el sobregiro. En caso de que no se tenga la justificación del porqué el Sistema permite registrar un ejercido mayor que el presupuesto asignado, agradeceré lo expresen para actuar en consecuencia".⁴

El 2 de febrero de 2021, [REDACTED] se comunicó con la [REDACTED] mediante correo electrónico institucional con copia para cuenta de Soporte SIA, en donde ofreció un informe de los trabajos del cierre del ejercicio fiscal 2020 y expresó: "Queda claro que el personal de Informática no debería de hacer esos trabajos, y debido a la falta de manuales y flujos de registro, se solicita que ellos lo realice." (sic)⁵

El 5 de abril de 2021, [REDACTED] envió otro correo electrónico: "Solicito me indiquen para fines de Auditoria, porque esta herramienta de registro presupuestal denominada "SIA", el porqué tiene el mismo numero de documento de orden

¹ Foja 58 y 60 del expediente.

² Foja 20 del expediente.

³ Foja 21 del expediente.

⁴ Foja 21 del expediente.

⁵ Foja 19 del expediente.

de pago”(sic).⁶ Ese día tuvo respuesta con diversa información para tratar de aclarar la situación.⁷

El 13 de abril de 2021, hace una solicitud vía correo electrónico y en el título escribió: “pero que en esta ocasión sea real”, en el contenido del mismo agrega: “Quedo atenido a que me señalen cuando se atenderá la solicitud realizada por parte de [REDACTED] [REDACTED] (sic).⁸ Esa misma fecha desde la cuenta Soporte SIA se le respondió con una serie de indicaciones acompañadas de imágenes y, más tarde, [REDACTED] contestó manifestando la persistencia de un error y falta de atención tal cual la pedía, y expresó: “si no es posible que el sistema lo haga manifiésteno para proceder en consecuencia”(sic).⁹

En el 2021 [REDACTED] terminó su relación laboral con la Universidad.

- Hechos relativos a [REDACTED]

Para el caso de [REDACTED] como [REDACTED], sus funciones resultan clave para el ejercicio de las labores de diferentes áreas de la Universidad, y para cumplir con los parámetros legales establecidos en relación con el uso de recursos públicos; por lo que, desde su puesto de trabajo, debe coordinar una serie de actividades que permitan cumplir con las diferentes funciones de toda la UACM; para ello debe vincularse con otras y otros titulares en relación con la forma de interactuar de modo cotidiano e intervenir en los asuntos que así lo requieran. En lo que toca al presente, tenía conocimiento de que [REDACTED] era quien atendía la cuenta Soporte SIA.¹⁰

El 29 de enero de 2021, a las 20:44 horas [REDACTED] envió un correo a la cuenta Soporte SIA, al titular [REDACTED] y a dos personas más, en donde señalaba que, conforme a la Ley General de Contabilidad Gubernamental y a los Postulados Básicos de Contabilidad Gubernamental, hay dos periodos para el registro de las operaciones y rendición de cuentas, por lo que existía la obligación de contar con un sistema armonizado que es una herramienta para el cumplimiento de las obligaciones de [REDACTED] que, en

⁶ Foja 10 del expediente.

⁷ Fojas 10 y 11 del expediente.

⁸ Foja 6 del expediente.

⁹ Foja 8 del expediente.

¹⁰ Fojas 90 y 94 del expediente.

varias ocasiones, se habían solicitado manuales de los módulos del SIA y reitera esa petición de cara al cierre del ejercicio fiscal 2020.¹¹

El 8 de abril de 2021, a las 20:30 horas, [REDACTED] envió un correo electrónico a la cuenta de Soporte SIA y al titular de [REDACTED] en donde señalaba que no salieron algunos documentos debido a inconsistencias en el sistema, por lo que se tramitaron en formato Excel.¹² A las 21:31 horas, [REDACTED] envió un correo en respuesta a [REDACTED] con copia para Soporte SIA, al Titular de [REDACTED] y a otra persona de [REDACTED] donde afirmó: "Con fundamento a lo que el Ingeniero expreso ayer en la complan que si falta algo en el sistema es falta de procedimientos la emisión de estados financieros, presupuestales son documentos que no tendría porque estar solicitando al SIA, parece que me dijeron te vendo una mesa ya que la veo me dicen a poco la querias con patas, la vuelvo a revisar y me preguntan querias las 4, no me dijiste. Esto son documentos básicos de cualquier sistema contable presupuestal son el resultado de todos los registros, estamos obligados por leyes. Requiero le responsan [REDACTED] Y sabe por que tengo tiempo de enviar este correo a esta hora por que están haciendo el vaciado de los estados financieros y presupuestales en hojas de Excel, saben que riesgo existe ya vieron la hora" (sic).¹³

Se destaca que, previo a los hechos aquí señalados con respecto a [REDACTED] y a [REDACTED] esta última realizó una llamada con el titular de [REDACTED] en la que ofreció una disculpa por las formas de conducirse de su personal, y pidió que todas las comunicaciones con el SIA se hicieran a través de ella, y que, no obstante, se siguieron dando las comunicaciones personales.¹⁴

III. Investigación

Una vez analizados los hechos que en ese momento constituían una posible comisión de alguna de las conductas establecidas en el *Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la*

¹¹ Foja 97 del expediente.

¹² Foja 73 del expediente.

¹³ Foja 23 del expediente.

¹⁴ Foja 91 del expediente.

UACM, específicamente hostigamiento laboral, se determinó la necesidad de emprender diferentes acciones.

El 6 de mayo de 2021, se emitieron medidas de protección en favor de [REDACTED] dirigidas al [REDACTED] con el objetivo de modificar las labores de la víctima en dicha área y que no tuviera que atender la cuenta de Soporte SIA (Sistema Integral de Administración), todo lo anterior acorde a lo solicitado a la presentación de su queja por ser una medida idónea para evitar la repetición de los hechos.

Asimismo, recaen sobre la probanza los documentos presentados por [REDACTED] en los cuales se transcribe el contenido íntegro de diferentes correos electrónicos de donde se desprenden los hechos materia de la queja. Adicionalmente, se tuvieron cinco reuniones tanto con la víctima como con la y el probable responsables, en las que reconocieron las dinámicas sucedidas, además de hacer aclaraciones desde su perspectiva, pero sin controvertir lo sucedido, sino la valoración de los hechos.

Con base en tales acciones de investigación, la Defensoría reunió diversas evidencias con las cuales se documentaron y tuvieron por probados los hechos que se señalaron páginas atrás. Dichas evidencias se analizaron de acuerdo a las reglas de la lógica, la experiencia y la legalidad, bajo un análisis del contexto en el cual se presentaron los hechos, de tal manera que los hechos narrados son exclusivamente aquellos que pudieron acreditarse.

IV. Actuación del Consejo de Justicia

Una vez remitido el expediente UACM/DDU/GD/2021/QV-004, con el dictamen 07/2022 por parte de la Defensoría de los Derechos Universitarios, ambos documentos se leyeron, analizaron y discutieron a fin de constituir el Resolutivo 08/2024 por parte del Consejo de Justicia. Posteriormente se citó a las partes a audiencia para oír sus declaraciones. El 24 de septiembre de 2024 se solicitó la presencia de [REDACTED] quien acudió al citatorio que se le hizo llegar, en tiempo y forma, vía correo electrónico, y en su declaración refirió lo siguiente:

No denunció a una sola persona, sino a tres, que son [REDACTED] que renunció a la UACM), [REDACTED] y [REDACTED] fue

removida de su área, por las medidas precautorias dictadas por la DDU y cambiada por su jefe, en atención a dichas medidas, al área de redes y telecomunicaciones en el plantel Cuautepec, y ya no trabajar en el SIA.

Se siente mejor en Cuautepec, que siempre ha sido su sede de adscripción. Estuvo de manera temporal en GaDi. Desde que no tiene contacto con las tres personas se siente bien. Los actos y correos por los que denunció cesaron, de acuerdo con las medidas de la DDU.

En su caso se vio afectada en su salud por el estrés de la situación. A principios del 2020 pidió licencia por un mes para recuperarse y regresó a sus actividades del [REDACTED]. Al llegar la pandemia todo se trabajó de manera remota y tuvo el problema por el que inició su denuncia. Debido a la queja que hizo el 3 de mayo de 2021 se implementaron medidas precautorias. Le dio seguimiento a su caso en la DDU.

Derivado del estrés causado por las exigencias que demandaban los compañeros de [REDACTED] dentro y fuera del horario, en periodos en los que no se laboraban e incluso días de descanso, incluyendo periodos vacacionales, se vio en la necesidad de tomar terapia para recuperar su salud emocional. Apunta que algunas de las cuestiones del SIA que le solicitaban no eran de su competencia, ya que a veces le pedían procesos internos cuando ella se ocupaba de cuestiones técnicas o tecnológicas. Derivado del estrés excesivo propiciado por la situación, tuvo parálisis facial del lado derecho y afectación a su salud en el oído derecho. Tiene actualmente pérdida de audición al 50%, a consecuencia de un tumor que no puede removerse. Esto ha ocasionado que acuda a un especialista para atenderse de manera anual con resonancias magnéticas. [REDACTED] entrega comprobantes de la terapia, la resonancia y el diagnóstico de parálisis facial.

Recuerda que los cambios de la pandemia fueron las causas por las que se vio sujeta a los problemas que están descritos en el expediente, que refieren hostigamiento laboral. No ha sido agredida ni buscada por las personas que denunció, desde las medidas precautorias. Refiere que se los llegó a encontrar en el trabajo, pero no hubo ninguna clase de interacción.

El 26 de septiembre de 2024 se solicitó la presencia de [REDACTED] quien acudió al citatorio que se le hizo llegar, en tiempo y forma, vía correo electrónico. Entregó su

declaración por escrito consistente en 12 fojas útiles, y refirió la siguiente información adicional al expediente:

Expone que fue notificada por correo electrónico por la DDU por los hechos que se le imputan y que al leer el contenido manifiesta que se trata de argumentos falsos porque sus comunicaciones por correo fueron hechas directamente al soporte SIA y al [REDACTED] [REDACTED] (anexa correos). Entrega sus respuestas a las preguntas formuladas por parte de la DDU del 16 de agosto de 2024 referentes a sus interacciones con [REDACTED], estableciendo que no tuvo comunicación directa con ella (entrega pruebas documentales). Expone que en visita a la DDU con [REDACTED] [REDACTED] para firmar esas respuestas, se sintió agredida, que fue grabada sin su consentimiento, que sólo le dieron 10 minutos para leer el expediente, y que se le prometió la oportunidad el derecho a contestar lo que hubiera en el contenido. Esto último no sucedió porque la defensora adjunta le notificó del resolutivo y su entrega al Consejo de Justicia. Ante ello [REDACTED] manifiesta sus consideraciones sobre violaciones al debido proceso por parte de la DDU fundamentada en la tesis jurisprudencial 1a./J11/2014 (10a.) de *la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Expone que la DDU debió darle información suficiente y violaciones al debido proceso. Finalmente, el escrito refiere que el Consejo de Justicia

Refiere que no ha tenido contacto con la denunciante, a excepción de una ocasión en Cuatepec, donde tuvo cuidado en no tratar con ella. Refiere además que ella no fue responsable de las acciones que se le imputaron. Hubo triangulación de comunicación, con la que se produjo la situación. [REDACTED] era quien dependía de [REDACTED] [REDACTED] y era el medio de contacto en los correos de soporte SIA, ninguno era dirigido hacia la denunciante.

En la cadena de correos, [REDACTED] era quien tenía la comunicación con la Tesorería. El procedimiento estándar es comunicación entre jefes. La situación central del malentendido es que la ley exigía un sistema de procesos administrativos en el sistema contable, desencadenando como problema descubrir que el proveedor de dicho sistema debía entregar un producto terminado. Eso significa que debía incluir un manual de procedimientos [REDACTED] ignora quien gestiona el soporte SIA, y menciona que no conocía el expediente de la DDU, y que ahí le dijeron que ya había sido

enviado al Consejo de Justicia. Manifiesta que se siente en la indefensión porque no conoce tampoco el Dictamen, y que en su caso no hubo la información adecuada sobre el proceso, ni se la hicieron saber. [REDACTED] coordinador de Informática y Telecomunicaciones era quien tenía la comunicación con [REDACTED], a quien nunca le dio órdenes [REDACTED], ni le solicitó trabajo, debido a que no era parte de su equipo, y hay jerarquías con las que ella sí trabaja, que son los jefes.

Recalca que la DDU debió de darle mayor información, ya que considera que hubo partes del proceso que le fueron muy opacas. Siente, en ese sentido, sus derechos vulnerados y cuestiona que le debieron haber hecho saber el curso de la investigación. Ante ello, se le explican los procesos del DDU, del CJ y el derecho a recurrir ante la OAG.

En función de estos hechos, el Consejo de Justicia de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México elabora lo siguiente:

CONSIDERANDOS

Para comprender adecuadamente el presente caso, además de atender el contexto general sobre las estadísticas relacionadas con el hostigamiento laboral, debe tomarse en consideración el contexto particular sobre los hechos, ya que lo sucedido se relaciona con una dinámica interna de la gestión administrativa de los recursos de la Universidad, en donde participan las diversas áreas que la integran de forma específica [REDACTED] encargada de administrar el trámite de pago, comprobación y registro del ejercicio presupuestal para el manejo transparente de los recursos,¹⁵ [REDACTED] encargada de brindar soporte técnico a los sistemas de la UACM y de resolver cuestiones relacionadas con el SIA.

Con respecto a lo anterior se deben comprender las labores que realizan ambas áreas. Por una parte [REDACTED] es una instancia clave para el funcionamiento de la UACM, puesto que tiene que cumplir tanto con la normativa interna, como con la legislación externa, así como con los plazos establecidos en la Ciudad de México. Estos dos últimos elementos externos, la legislación y los plazos, condicionan sus actividades, ya que de incumplirlos, se pueden generar diversas afectaciones tanto para las y los servidores

¹⁵ Estatuto General Orgánico, artículo 68, fracción I.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

públicos, como para la Universidad misma. Mientras que en el ámbito interno, las funciones que [REDACTED] realiza permiten cumplir con acciones esenciales como [REDACTED] por lo que el personal de dicha instancia debe realizar sus tareas con sumo cuidado y para ello requiere que las herramientas que utilice sean eficientes a fin de cumplir con las normas en los tiempos establecidos.

Por otra parte, debe tomarse en consideración que el SIA es una herramienta (señalada en la ley) que fue comprada a la empresa que la diseñó, y [REDACTED] lleva a cabo acciones para solventar los problemas que surgen tanto de su configuración como de la complejidad que implica su manejo.

En un contexto de estrés [REDACTED] desempeñan sus funciones, debido al manejo de recursos y al cumplimiento de normas y plazos. Así las comunicaciones se tornan complejas pues, por una parte [REDACTED] se encuentra bajo supervisión permanente de instancias fiscalizadoras y, por la otra [REDACTED] el equipo que da soporte al SIA tienen que solventar las necesidades para que el sistema funcione adecuadamente en relación con los requerimientos legales.

No debe perderse de vista que una omisión o un error en el cumplimiento de estas obligaciones puede significar una importante responsabilidad para el personal de [REDACTED] quien, en primera instancia, responde por el uso de los recursos.

A partir de las evidencias que obran en el expediente, se acredita la existencia de hostigamiento laboral cometido en perjuicio de [REDACTED]. El hostigamiento laboral implica tres elementos: I) un acto o una serie de acciones que atenten contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad o la seguridad de las personas; II) los daños que causa; III) el objetivo que persigue.

Por lo que corresponde a [REDACTED] se desprende que cometió diversas conductas que constituyen hostigamiento laboral en perjuicio de [REDACTED] ya que mediante diferentes correos electrónicos en los que como [REDACTED] hizo solicitudes a la cuenta Soporte SIA, utilizó expresiones que generaron presión e intimidación, que a su vez pueden provocar frustración y miedo y esto, en última instancia, genera afectaciones a la salud. Así se actualiza el primer elemento.

La definición de hostigamiento laboral establece que ésta puede realizarse en forma evidente, sutil o discreta y, en este caso, —si bien las acciones se realizan como parte de las

labores cotidianas entre diversas áreas que participan en la gestión administrativa de los recursos de la Universidad—, las manifestaciones de [REDACTED] exigen justificación de las acciones tomadas por [REDACTED], al obtener respuesta, la justificación no le satisfizo y expresó: “si fuera cierto”, y “pero que en esta ocasión sea real”, con lo que se aprecian descalificaciones. Igualmente, [REDACTED] utiliza frases como “para fines de auditoría” y “para proceder en consecuencia”, que se traducen en una forma de intimidación y amenaza, ya que a través de estas se indica una fórmula que señala que la solicitud se realizaría para auditar, cuando esta es una labor que no corresponde a [REDACTED] sino a la Contraloría General.

El personal de [REDACTED] al hacer la gestión de recursos se encuentra sometido a estrés debido a que en cada una de sus acciones se requiere un cuidado minucioso para un uso adecuado y transparente de los recursos; no obstante, el señalamiento de solicitud “para fines de auditoría” o “para proceder en consecuencia”, resultan una amenaza para quien recibe tales comunicaciones, en este caso, [REDACTED]

Aunado a lo anterior, estos señalamientos podrían pasar desapercibidos en el contexto de dicha interacción entre [REDACTED], no obstante, como lo indica la definición de hostigamiento laboral, puede presentarse en forma sutil o discreta. Esto está relacionado con la dinámica de trabajo, ya que, por una parte, [REDACTED] señaló que no sabía quién respondía los correos en la cuenta Soporte SIA y que nunca los personalizó. Sin embargo, de la información que obra en el expediente, él mismo señaló que considera que [REDACTED] brinda un buen servicio,¹⁶ además de que en diversos correos, ella señala su nombre como remitente del correo. Estos elementos conducen a establecer que él tenía conocimiento de que ella operaba la atención al sistema.

[REDACTED] señaló que ha tenido afectaciones a su integridad personal, física y psicoemocional como resultado del estrés que le implicaba brindar la gestión al sistema, en un contexto en donde le hacían múltiples reclamos con expresiones amenazantes, lo cual pudo producirle miedo, ya que fue colocada bajo una evaluación constante de su trabajo (por un área no competente para ello) y con advertencias de que se iba a proceder jurídicamente en su contra responsabilizándola del uso de recursos de la Universidad.

¹⁶ Foja 65 del expediente.

Sí es posible considerar que [REDACTED] se vio afectada en su esfera laboral, pues la Defensoría emitió medidas de protección en su favor para que le fueran asignadas otras actividades al interior de [REDACTED] que no radicarán en la interacción con el personal de [REDACTED]

Si bien se ha señalado que las acciones de [REDACTED] constituyen un hostigamiento laboral, no se puede perder de vista que él era el responsable de [REDACTED] y que se encontraba sujeto a una posible responsabilidad administrativa; por lo que su labor le exigía actuar con cuidado en la autorización de tales gestiones.

En lo que respecta a [REDACTED] el hecho del que se queja [REDACTED] es el sucedido el 8 de abril de 2021 al señalar que no consideró que la hora a la cual la Encargada del [REDACTED] se comunicó haya sido la adecuada (21:31h).

En relación con lo señalado en la queja por la existencia de un posible hostigamiento laboral, nos remitimos al mismo concepto antes citado y sus elementos: I) un o una serie de acciones que atenten contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad o la seguridad de las personas; II) los daños que causa; y III) el objetivo que persigue. En el caso de [REDACTED] no se encuentran tales elementos.

Por lo que toca al primero de ellos, si bien existe un acto en el cual [REDACTED] se dirige por la noche a las 20:44 horas, a la cuenta de Soporte SIA para solicitar atención y que se responda a la petición hecha por [REDACTED] se aprecia que el mensaje tiene un tono agresivo y en cierto grado irónico y ridiculizante, pero no de las labores de [REDACTED] sino de la situación, de la forma de operación del sistema y la decisión que se tomó de comprarlo.

Lo anterior, aunado al hecho de que [REDACTED] escribió exigiendo que se le diera una respuesta a [REDACTED] no como una agresión en contra de [REDACTED], no se puede ligar tal conducta con una afectación particular, aun considerando que la [REDACTED] ostenta una jerarquía administrativa superior a la víctima.

En otro aspecto, en cuanto a la hora en que se envió el correo, se desprende de la entrevista realizada a [REDACTED] que ella no exigía que se respondiera a esa hora su solicitud (20:44 horas), pues no era horario laboral. No puede perderse de vista que,

como trabajadoras, ambas tienen derechos laborales que implican realizar sus funciones en una jornada determinada; no obstante, en el caso de [REDACTED], como [REDACTED] lo único que se demuestra es que el personal de [REDACTED] continuaba laborando para cumplir con sus obligaciones. Lo anterior se valora y no puede observarse el primer elemento de hostigamiento laboral.

Tampoco puede acreditarse el segundo elemento, relativo a los daños que causa el hostigamiento, ya que, aunque [REDACTED] ejerciera una figura de autoridad por su posición jerárquica administrativa con respecto a [REDACTED] las conductas señaladas en los párrafos precedentes no conducen a fijar que se siga una afectación vinculada con los daños que refiere la víctima.

Respecto del tercer elemento, no se observa ningún objetivo a perseguir en contra de [REDACTED], por lo que no se sigue tampoco una intención de afectarla en su rendimiento laboral o separarla de sus funciones.

Por lo anterior, se considera suficientemente acreditado que [REDACTED] cometió hostigamiento laboral en perjuicio de [REDACTED] mientras que en el caso de [REDACTED] no es posible acreditar dichas conductas.

Con respecto a [REDACTED], que fue mencionada por [REDACTED] en su audiencia, en el expediente de la DDU no fue considerada en la investigación de ninguno de los hechos materia de la queja.

V. Decisión

Conforme a los hechos relatados y probados en la investigación llevada a cabo por la Defensoría de los Derechos Universitarios, este Consejo llega al convencimiento de hacer una resolución de carácter sancionatorio por haberse acreditado plenamente la comisión de violencia laboral por parte de [REDACTED]. Asimismo, se busca establecer medidas de reparación integral dentro de este procedimiento, lo anterior con fundamento en los artículos 84, 156, 159, 160 del *Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México* y los artículos 55, 57, 58, 59 del *Reglamento del Consejo de Justicia*.

1. En el caso del presente resolutivo, al existir hostigamiento laboral en perjuicio de [REDACTED] se considera necesario, bajo su consentimiento, brindarle apoyo psicoemocional a través de las instancias especializadas con las cuales existan convenios, por lo cual, la Coordinación de Servicios Estudiantiles, debe brindar dicho apoyo.

VI.I. Satisfacción

1. Derivado de los hechos acreditados en el presente resolutivo, si bien no se tiene por cometido hostigamiento laboral por parte de [REDACTED], ella debe brindar, como medida de satisfacción en representación de la Tesorería, una disculpa privada y por escrito en favor de [REDACTED] donde se especifique el reconocimiento de los hechos sucedidos.
2. Derivado de los hechos acreditados en el presente resolutivo, los trabajadores del [REDACTED] de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México deberán acreditar un curso sobre asertividad en la comunicación en el trabajo, y manejo de conflictos en los espacios laborales, de acuerdo con las instituciones con las que la universidad tenga convenios.

VI.II. Sanciones

Como quedó establecido anteriormente, el *Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual* contempla sanciones para este tipo de actos, consideradas faltas graves¹⁷. Para su determinación, se deberá tomar en cuenta el daño y/o efecto causado, la gravedad de la acción, omisión o práctica, la existencia o no de represalias durante el proceso, la reiteración de los actos por parte de la persona responsable y el reconocimiento de los hechos y el daño, en su caso, por parte de la persona responsable.

Una vez que se han visto los hechos, y que [REDACTED] no labora en la UACM, en caso de que considerase volver a incorporarse a esta Institución, o en caso de

¹⁷ Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual, artículo 157.

realizar actividades temporales como visitas, invitaciones a alguna actividad similar o excepcional, como sanción se le deberá imponer, de conformidad con el artículo 158, inciso g, del *Protocolo*:

1. La firma de una carta compromiso de cambio de conducta, en la que se exprese las situaciones sucedidas.

Además de lo anterior, deberá acreditar que realizó un curso sobre comunicación asertiva, y manejo de conflictos en los espacios laborales. Deberá entregar la constancia correspondiente.

En el caso de [REDACTED], al no poderse considerar los hechos de la queja como hostigamiento laboral, no es posible establecer una sanción en su contra.

VII. Resolutivos:

Primero: Que en un plazo máximo de 15 días hábiles, la Coordinación de Servicios Estudiantiles brinde a [REDACTED], el apoyo psicológico, con su consentimiento, con el que cuenta la Universidad.

Segundo: Que [REDACTED] en caso de que vuelva a incorporarse a la UACM o realizar actividades temporales como visitas, invitaciones a alguna actividad similar o excepcional deberá firmar una carta compromiso de cambio de conducta, en la que se expresen las situaciones sucedidas. Además de lo anterior, deberá acreditar que realizó un curso de asertividad en la comunicación en el trabajo, y manejo de conflictos en los espacios laborales. Deberá entregar la constancia correspondiente. Notifíquese a la Subdirección de Recursos Humanos.

Tercero: En el caso de [REDACTED] al no poderse considerar en ella ninguna responsabilidad de los hechos de la queja como hostigamiento laboral, no es posible establecer una sanción en su contra.

Cuarto: Que en un plazo máximo de 15 días hábiles, [REDACTED] debe brindar, como medida de satisfacción en representación [REDACTED] una disculpa privada y por escrito en favor [REDACTED] en los términos antes señalados.

Quinto: Que en un plazo máximo de 20 días hábiles los trabajadores [REDACTED] de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México deberán realizar un curso sobre comunicación asertiva, y manejo de conflictos en los espacios laborales, de acuerdo con las instituciones con las que la universidad tenga convenios.


Sexto: Notifíquese a las partes la presente resolución.

Séptimo: Una vez que quede firme esta determinación comuníquese a la Defensoría de los Derechos Universitarios.

Remisión del dictamen y derecho a recurrir

Se hace del conocimiento de las partes que este resolutivo podrá ser impugnado ante la Oficina del Abogado General, de conformidad con el artículo 169 del *Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual*.

Así lo resuelve el Pleno del Consejo de Justicia por acuerdo número UACM/CJ/5ta./EXT/010-2024 aprobado en la 5ta. sesión extraordinaria del 23 de octubre de 2024 y firman de forma unánime, en nombre de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México: Yolanda Guerra Macías, Luz Janet Vázquez González, José Carlos Vilchis Fraustro, representantes del sector académico; Dení Ramírez Losada, Rosalba Álvarez Martínez, Luz Amalia García Pérez, representantes del sector administrativo, Diana de Lira Ramírez, Luz Lorena Lorea Sosa, Israel Ruiz Hernández, representantes del sector estudiantil.



Yolanda Guerra Macías



Luz Amalia García Pérez



Israel Ruiz Hernández



Diana de Lira Ramírez



Luz Janet Vázquez
González



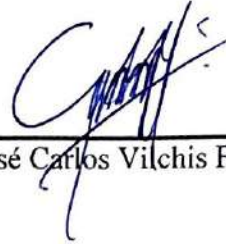
Luz Lorena Lorea Sosa



Deni Ramírez Losada



Rosalba Álvarez Martínez



José Carlos Vilchis Fraustro