

RECOMENDACIÓN Y ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a los 30 treinta días del mes de noviembre del año 2018 dos mil dieciocho.

VISTO para resolver el expediente número **60/18-B**, relativo a la queja interpuesta por **XXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que estima violatorios de sus derechos humanos y que atribuye al **director del COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE GUANAJUATO (CECYTE) DEL MUNICIPIO DE ABASOLO, GUANAJUATO**.

SUMARIO

XXXX, presentó queja en contra del Licenciado Antonio Celio Magdaleno, Director del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Guanajuato (CECyTE) en Abasolo, Guanajuato; al referir que desde hace tres años le ha concedido un mal trato en relación con las actividades laborales que realiza como trabajadora social dentro de la referida institución educativa.

CASO CONCRETO

Violación a los derechos humanos en el trabajo.

La quejosa se desempeña como trabajadora social en el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Guanajuato (CECyTE) en Abasolo, Guanajuato, centro educativo donde el Director es el licenciado Antonio Celio Magdaleno y su inconformidad obedece a los supuestos maltratos de su superior jerárquico antes mencionado, mismos que ha padecido desde hace aproximadamente tres años, los cuales se han acentuado desde hace un año.

En efecto, de la queja antes citada se pueden advertir los siguientes puntos de queja que son atribuidos a la autoridad señalada como responsable y que XXXX considera van en contra de sus derechos humanos:

- a) El Licenciado Antonio Celio Magdaleno le asigna tareas que no son sustanciales para el desarrollo de su trabajo, puesto que ella se encarga de recabar información necesaria para la tramitación de becas estudiantiles, siendo que el mencionado director le solicita recabar más datos de los necesarios para el proceso de becas, ello sin justificación y solo por voluntad de dicho funcionario, como es que investigue si los papás de los alumnos están laborando o no.
- b) El director del CECYTE no le proporciona los medios necesarios (específicamente vehículos) para que desarrolle las actividades laborales que son propias de su trabajo y las que le son solicitadas por la autoridad señalada como responsable.
- c) El director del CECYTE se ha dirigido a la quejosa con palabras obscenas, sin contar con testigos salvo en una reunión del Comité de Becas, en donde que sí se encontraban sus compañeros, que vieron y escucharon las agresiones del licenciado Antonio Celio cuando ella señaló en una reunión de trabajo que se tenía que retirar para cuidar a sus hijos.
- d) El Director le ha convocado a reuniones en su horario de desayuno y no respeta su horario de salida a las 15:00 horas.
- e) Le negó permiso económico para el día 20 veinte de diciembre del 2017 dos mil diecisiete y para el día 12 doce de marzo del 2018 dos mil dieciocho, en tanto que a otros compañeros si se los otorga.
- f) El director le dijo a su compañera XXXX que no se juntara con la quejosa por ser mala influencia.
- g) La autoridad señalada como responsable le exige tareas y al mismo tiempo instruye ordenes que le imposibilitan para desarrollarlas, siendo que se le encomendaron tareas del área de transparencia que requiere bajar al archivo, pero al mismo tiempo se dio la indicación de no abandonar el área de atención al público, prohibiéndole bajar al archivo siendo que a sus compañeras XXXX y XXXX si se les permitió acudir al área de archivo.
- h) El Director le dice que su trabajo está mal y le hace repetirlo en diversas ocasiones, además se conduce verbalmente a ella con frases como “*por mis huevos*” e incluso le ha dicho que si es tan “*chingona*” se vaya de ahí.

Una vez identificados estos puntos de queja se analizarán uno a uno a la luz, de los elementos probatorios que obran en el expediente para determinar si pueden tenerse por ciertos o no y posteriormente analizar si ellos son contrarios a los derechos humanos de la quejosa.

Puntos de queja a analizar:

a) El licenciado Antonio Celio Magdaleno le asigna tareas que no son sustanciales para el desarrollo de su trabajo, puesto que ella se encarga de recabar información necesaria para la tramitación de becas estudiantiles, siendo que el mencionado director le solicita recabar más datos de los necesarios para el proceso de becas, ello sin justificación y solo por voluntad de dicho funcionario, como es que investigue si los papás de los alumnos están laborando o no.

Al respecto, la quejosa textualmente señaló en su escrito inicial lo siguiente:

“...el director incrementa la información, esto es, me pide recabar más datos que no requiere la oficina central y me dice que si tengo que ir a buscarlos a pie que me vaya, sin que haya más justificación para ello que sólo su voluntad, como que investigue sobre el trabajo de los papás de los alumnos, que corrobore si en verdad están laborando y otros; no me proporciona los medios para ir a las diligencias, me dice que le haga como pueda, y me amenaza con levantarme acta administrativa, sólo en algunas ocasiones me ha facilitado vehículo pero yo todo el año tengo que hacer visitas.

Frente a este punto de queja el Director del CECYTE plantel Abasolo señaló lo siguiente en su informe de autoridad:

“...referente a que se le pide más información que lo solicitado por Dirección General, desconozco porque la suscrita afirma esto, ya que lo mencionado de la investigación de información de alumnos y padres de familia forma parte de sus actividades rutinarias del proceso de apoyos educativos, es parte del seguimiento de actividades del área de trabajo social que tienen que realizarse, entre ellas esta conocer las actividades e ingresos de los padres de familia entre otras más.

En dicho informe señaló que las actividades laborales que debe desarrollar la quejosa en relación al otorgamiento de becas se encuentran reguladas en los *Lineamientos para otorgar apoyos educativos a las alumnas y alumnos del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Guanajuato*, mismo que fue anexado al expediente y del cual se desprende que con las solicitudes de apoyo educativo deben acompañar diversa documentación entre la cual está un estudio socioeconómico.

Ese estudio servirá de base para determinar el porcentaje de descuento en inscripciones o reinscripciones así como la necesidad de brindarle el apoyo educativo o no, además se desprende del artículo 14 catorce de los Lineamientos antes señalados que será quien se desempeñe en el área de trabajo social quien deberá sustanciar el procedimiento de apoyo educativo mencionado:

Trabajo Social:

- a. Realizar el proceso de apoyos educativos conforme a la Convocatoria y al calendario establecido por la Dirección Académica.*
- b. Presentar al Comité las solicitudes de apoyo educativo que cumplen con los requisitos establecidos en la convocatoria.*
- c. Elaborar el acta de asignación de apoyos educativos.*
- d. Elaborar el acta de cierre de apoyos educativos con el apoyo de la Coordinación Administrativa, y*
- e. Realizar la evaluación de impacto de apoyos educativos y becas.*

Bajo este contexto, la autoridad señalada como responsable también anexó formatos de estudios socioeconómicos, de los cuales se exige que se cuente con determinada información sobre el estado actual del trabajo de los padres de familia, número de integrantes de la familia, ingreso y egreso mensual (foja 27), así como el formato de apoyo educativo (foja 28), con los espacios a llenar por la persona de trabajo social a desarrollar la labor prevista en los lineamientos ya evocados.

En tal sentido, este Organismo protector de derechos humanos no cuenta con elementos necesarios de convicción en relación a que el director Antonio Celio Magdaleno, haya solicitado a la quejosa, la realización de trabajos ajenos a los exigidos por la normativa escolar del CECYTE.

Lo anterior debido a que los *Lineamientos para otorgar apoyos educativos a las alumnas y alumnos del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Guanajuato*, sí establecen que la función del personal de trabajo social en materia de otorgamiento de becas es la re realizar el proceso conforme a la convocatoria y presentar al Comité las solicitudes de apoyo educativo que sí cumplan los requisitos de las convocatorias, lo que implica una tarea de verificación por parte de la trabajadora social, encontrándose dentro de la información a verificar lo relativo a la condición laboral de padres y madres de familia de los estudiantes.

En vista de lo anteriormente señalado, no se encuentran elementos de convicción que permitan a este organismo versarse sobre posibles violaciones a derechos humanos de la quejosa sobre este punto de queja.

b) El director del CECYTE no le proporciona los medios necesarios (específicamente vehículos) para que desarrolle las actividades laborales que son propias de su trabajo y las que le son solicitadas por la autoridad señalada como responsable.

Sobre este punto de queja XXXX señaló lo siguiente:

“...el director incrementa la información, esto es, me pide recabar más datos que no requiere la oficina central y me dice que si tengo que ir a buscarlos a pie que me vaya, sin que haya más justificación para ello que sólo su voluntad, como que investigue sobre el trabajo de los papás de los alumnos, que corrobore si en verdad están laborando y otros; no me proporciona los medios para ir a las diligencias, me dice que le haga como pueda, y me amenaza con levantarme acta administrativa, sólo en algunas ocasiones me ha facilitado vehículo pero yo todo el año tengo que hacer visitas.

Frente a lo anterior el director del CECYTE señaló que:

Niego rotundamente haberle mencionado "que le haga como pueda" o "si tenga que buscarlas a pie que se vaya" o el haberla amenazado con levantarle un acta administrativa por tal hecho. Ejemplo de ello es que siempre se le han dado las facilidades para realizar sus funciones, facilitándole el vehículo oficial siempre que lo hayan solicitado en tiempo y forma y que se encuentre disponible, además de ofrecerle personal adicional que le pudiera apoyar para realizar los estudios socioeconómicos y las visitas pertinentes...”

Para reforzar su dicho Antonio Celio Magdaleno, agregó al sumario un Registro manual de salidas de vehículo, en el que se aprecia el nombre de XXXX para “visitas dom.” en las siguientes fechas:

- 1.- 28 veintiocho de agosto de 2017;
- 2.- 20 veinte de septiembre de 2017;
- 3.- 3 tres de octubre de 2017;
- 4.- 5 cinco de octubre de 2017;
- 5.- 14 catorce de diciembre del 2017;
- 6.- 10 diez de enero de 2018;
- 7.- 7 siete de febrero de 2018;
- 8.- 11 once de abril del 2018 (foja 32 a 38).

Con lo anterior se acredita que se ha facilitado a la parte lesa, acceso a un vehículo a efecto de llevar a cabo su labor, sin que conste en el sumario evidencia de alguna solicitud denegada al respecto. La evidencia aportada por la autoridad señalada como responsable y la ausencia de mayores elementos provenientes de la quejosa más allá de su dicho, no permiten a este Organismo de derechos humanos tener por ciertos los hechos señalados en este punto.

c) El director del CECYTE se ha dirigido a la quejosa con palabras obscenas, sin contar con testigos salvo en una reunión del Comité de Becas, en donde que sí se encontraban sus compañeros, que vieron y escucharon las agresiones del licenciado Antonio Celio cuando ella señaló en una reunión de trabajo que se tenía que retirar para cuidar a sus hijos.

“...En ocasiones se dirige a la suscrita con palabras obscenas, en algunas ocasiones sólo hemos estado él y yo pero hay dos ocasiones en que sí hubo testigos, una fue hace como dos semanas en que teníamos una reunión de Comité de Becas, estaban todos los compañeros; él nos había convocado cinco minutos antes de las 15:00 quince horas que es mi hora de salida, faltaban unos quince o veinte minutos antes de las 16:00 dieciséis horas en que le dije que tenía que retirarme ya que yo tengo hijos menores de edad y tenía que ir a recogerlos pues no tengo quién me apoye, me dijo que si yo atravesaba esa puerta me iba a levantar un acta, volteé hacia mi jefa directa que es Nora González Morales, ella me dijo que estaba bien, que le dejara la carpeta y ella lo vería, le entregué los documentos a ella y me retiré.

Frente a este señalamiento de la quejosa, Antonio Celio Magdaleno señaló lo siguiente en su informe:

“...niego rotundamente dirigirme a la suscrita con palabras obscenas, ni estando solos o con más personas presentes, ya que siempre se le ha tratado con respeto y cordialidad de mi parte. Efectivamente en reuniones con el comité de becas estando presentes la C. Ma. Dolores Vega González subdirectora del Plantel, el C. Adrián Aguirre Negrete Coordinador de docentes, la C. Nadia Elizabeth Ruiz Ambriz Coordinadora administrativa, la C. María Paulina Minguela Hernández Coordinadora de Vinculación, la C. Nora González Morales Jefe de Orientación Educativa y la C. María de la Luz Negrete Cervantes Jefa de Servicios Escolares y previo a la reunión mencionada por la suscrita ya se tenía una fecha y hora estipulada pero debida a que la suscrita y su jefe directo la C. Nora González Morales no contaban con la información necesaria nuevamente, el inicio de la reunión se prolongó hasta las 15 horas. Efectivamente la suscrita se retiró alrededor de las 16 horas bajo el argumento que tenía asuntos personales que atender, referente a este hecho se me hace una falta de respeto que la suscrita se tuviera que retirar primero ya que es la principal implicada en el proceso de asignación de becas y dicha reunión se había agendado para solventar una serie de anomalías que la suscrita desde un inicio había realizado de manera incorrecta en los estudios socioeconómicos, además niego rotundamente haberle mencionado que si atravesaba esa puerta le levantaría un acta administrativa, para eso estando de testigos la mayoría de los miembros del comité de becas.

De inicio la quejosa señaló que los tratos con obscenidades sucedieron en diversas ocasiones cuando únicamente estuvieron ellos dos solos, sin que esta procuraduría tenga elementos probatorios para confirmar o negar ese dicho. Adicionalmente, se señala que al menos en una ocasión en que fue tratada con obscenidades sí hubo testigos, hechos correspondientes a una reunión del Comité de becas del CECYTE.

En este contexto, se pondera el contenido del audio agregado por la parte inconforme (foja 166), mediante escrito visto a foja 166, en el que reconoce que el audio corresponde al momento en que el director le dice a ella que

levantará un acta. Esto es, el audio es reconocido por la quejosa como parte interviniente en una conversación, con el director, de ahí que se considere tal evidencia dentro del actual punto de estudio.

De la inspección del audio ofrecido por la quejosa como el correspondiente a la reunión del Comité de becas del CECYTE, en la cual ella supuestamente recibe trato con palabras obscenas de parte del Director de esa institución se desprende lo siguiente:

“...una voz femenina dice: ‘Yo me tengo que retirar’, la voz masculina dice: ‘Tú eres parte del comité, si tú te retiras, eres parte del comité’; la voz femenina dice: ‘Si pero no puedo licenciado, mis hijos tienen más de una hora solos, sí pero mis hijos están solos’; la voz masculina manifiesta: ‘Todos tenemos hijos, el jurídico tiene hijos, Lolita tiene sus hijos; la voz femenina refiere: ‘Al final de cuentas lo que yo diga no sirve, entonces, que se pongan de acuerdo, y ya me pasan la información’; la voz masculina dice: ‘Aquí va a quedar asentado en el acta’, a lo que la voz femenina dice: ‘Si me vale’; la voz masculina señala: ‘Hay que asentarlo en el acta, que tenía que retirarse’...”

En este sentido, se revela que la mención amenazante aludida por la quejosa como: “*si atravesaba la puerta levantaría un acta*”, referida por la testigo Nora González Morales, como: “*si te retiras, te levanto un acta*”, no fue tal.

Pues como se colige del audio, la frase ocupada fue que se tenía que asentar en el acta que ella tenía que retirarse, lo que se considera como la intención de que quede asentado dentro del acta de la reunión un hecho relevante que sucedió dentro de la misma, como evidencia de un acto sucedido, lo que no puede equipararse a una amenaza, pues es en aplicación de la sana lógica, las reuniones de los comités de diversos entes públicos y privados, asientan su actuación en actas de hechos, sobre lo ventilado en su reunión.

Adicionalmente la quejosa señaló que la supuesta amenaza consistió en la amenaza del levantamiento de un acta en particular sobre el especial hecho del abandono del lugar de trabajo por parte de la quejosa, cuando del audio únicamente se desprende que se haría constar en el acta de la reunión del Comité de becas que se estaba desarrollando.

También obra en el expediente una relatoría sobre estos hechos, suscrita por integrantes del Comité de becas del CECYTE, María Paulina Minguela Hernández, Nadia Elizabeth Ruiz Ambris, Adrián Aguirre Negrete, María Guadalupe Trigueros Martínez y Ma. Dolores Vega González, quienes manifestaron haber estado presentes en la reunión mencionada y haber presenciado los hechos en comento, señalaron coincidentemente con el audio que la quejosa manifestó la necesidad de retirarse por el cuidado de sus hijos y que el Director solicitó que tal hecho se hiciera constar en la minuta de la reunión (foja 41), además descartaron que se haya agredido verbalmente a la quejosa.

Derivado de lo anterior esta procuraduría no puede tener por probado que la quejosa haya sido tratada por parte del del director Antonio Celio Magdaleno, con palabras obscenas como lo reclama la quejosa en su comparecencia inicial.

d) El Director le ha convocado a reuniones en su horario de desayuno y no respeta su horario de salida a las 15:00 horas.

“...nos convoca para reuniones en nuestro horario de desayuno que tenemos asignado como derecho; tampoco respeta mi horario de salida, ya que convoca a reuniones después de las 15:00 quince horas, aunque no puedo precisar las fechas pero esto ha sido sobre todo desde hace un año.

Frente a lo señalado por este punto de queja, el Director del CECYTE informó lo siguiente:

*“...Niego rotundamente haber citado a la suscrita a reuniones en horario de su desayuno, ya que la suscrita no forma parte del cuerpo directivo que es a quienes cito para reuniones regularmente.
“...Cabe mencionar que a las únicas reuniones que se le ha citado a la suscrita es a reuniones de becas, y esto ha sido para revisar en varias ocasiones las incoherencias encontradas en los expedientes de becas...”
“...si en alguna ocasión se ha tenido que citar a reunión de becas fuera de su horario de trabajo ha sido porque no ha tenido la información lista en su horario normal de trabajo...”
“...al igual que niego rotundamente el no respetar su horario de salida...”*

Lo que se relaciona con el aporte de Nora González Morales (jefa directa de la quejosa y subordinada del Director del CECYTE), al declarar que en efecto, el director ha convocado reuniones a las 14:30 catorce horas con treinta minutos, lo que definitivamente implica que el personal deba quedarse posterior a su horario laboral, siendo que anteriormente programaba las reuniones que se cubrían dentro del horario laboral, sin afectar al personal.

“...el mencionado Director ha convocado a reuniones para iniciarlas a las 14:30 catorce horas con treinta minutos, y para el caso de la compañera XXXX representa el que se tenga que quedar más tiempo de su hora de salida ya que ella termina su horario laboral a las 15:00 quince horas, también aclaro que anteriormente dichas reuniones el Director las programaba dentro del horario laboral, lo que no representaba ningún problema para el personal a quien convocaba a la reunión.

Relacionado con la impresión del reporte de control de entradas y salidas de la quejosa, a partir del día 15 quince de enero al 18 dieciocho de abril del 2018 dos mil dieciocho (foja 44 a 46), se advierte que durante el transcurso del año 2018 dos mil dieciocho, la quejosa ha checado su salida 35 minutos después de su hora de salida en 4 cuatro ocasiones y dos horas más tarde de la misma en 2 ocasiones.

Derivado de que la autoridad escolar no justificó la permanencia de la quejosa dentro de su centro de trabajo fuera de su horario laboral, hay evidencia que permite establecer que efectivamente no se respeta la hora de salida de su horario de trabajo.

e) Le negó permiso económico para el día 20 veinte de diciembre del 2017 dos mil diecisiete y para el día 12 doce de marzo del 2018 dos mil dieciocho, en tanto que a otros compañeros si se los otorga.

En relación a estos hechos manifestó la quejosa lo siguiente:

“...Me agravia también el trato distinto que me brinda respecto a otros compañeros ya que me niega permisos económicos como fue el caso en que solicité permiso para el día 20 veinte de diciembre del 2017 dos mil diecisiete para atender una situación familiar, a pesar que lo solicité con quince días de anticipación no me lo autorizó dijo que no iba a dar permisos cerca de vacaciones; pero a diferencia a otros compañeros sí se los autorizó como es el caso de XXXX y XXXX; y la otra ocasión fue el pasado martes 12 doce de marzo del año en curso en que el lunes le llevé mi petición de permiso, pero no me permitió hablar con él y me mandó a decir con su secretaria Ma. Guadalupe Trigueros Martínez que si yo quería permiso lo viera con el nuevo jefe que es subdirector académico; acudí con éste último y me dijo que él no tenía indicación alguna de que tuviera esa atribución y no obtuve el permiso a pesar de ser mi derecho...”

Por su parte, en el informe del Director del CECyTE se estableció lo siguiente:

“...Niego rotundamente hacer trato distinto entre el personal, nunca ha sido mi forma de actuar con mis colaboradores, referente al permiso solicitado del 20 de Diciembre del 2017, efectivamente la suscrita solicito en tiempo y forma su permiso, pero dicho permiso no fue autorizado debido a que tenía atrasos en sus actividades que se le habían solicitado por medio de su jefa inmediata la C. Nora González Morales a inicios de Diciembre del 2017 (reporte de alumnos con y sin becas asignados y el motivo de no contar con beca, reporte de baja de alumnos con sus respectivos motivos de baja y la corrección y actualización de los expedientes de becas del 2015, 2016 y 2017), mismas que se tenían que reportar a su servidor a mediados de Diciembre del 2017 y lo cual la suscrita a la fecha no ha entregado aun. En cuestión del permiso solicitado el 12 de Marzo del presente, le informo que la suscrita ni siquiera solicito formato para permiso al área administrativa, pero según me comentan si paso con las personas que menciona pero sin contar con los elementos pertinentes para solicitar de manera formal dicho permiso, sin respetar el proceso establecido para solicitar permisos, el cual establece primeramente solicitar el formato de permiso, que los permisos se tienen que solicitar con 3 días de anticipación, además de requerir el visto bueno del jefe inmediato, entre otras.

Entre otras cosas el director Antonio Celio Magdaleno, acotó que el contrato colectivo no estipula permisos para atender situaciones personales, por lo que el motivo del permiso es irrelevante, solo debe cumplir con los requisitos establecidos, entre los que se encuentra no contar con tareas o actividades retrasadas para no afectar el proceso educativo.

Al respecto, se observa que el contrato colectivo de trabajo, en su capítulo IV denominado “derechos”, establece en su punto 17 los permisos con goce de salario que corresponden a los trabajadores del CECyTEG, siendo los siguientes:

5 cinco días para los trabajadores que contraigan matrimonio,
5 cinco días por fallecimiento de familiares en primer grado;
3 tres días para titulación; y
5 cinco días continuos o discontinuos a elección del trabajador y sin restricciones.

Por otro lado, obran en el expediente 3 formatos de solicitud de *permisos con goce de salario clausula 17 CCT* autorizados por el Director del CECYTE en favor de la quejosa, que corresponden a los siguientes días:

- 3 tres de mayo del 2017 (con la leyenda le quedan 3 días de permiso)
- 22 veintidós de junio de 2017 (con la leyenda le quedan 2 días de permiso)
- 4 cuatro de agosto de 2017 (con la leyenda le queda 1 día de permiso).

Lo anterior significa que la trabajadora ha disfrutado de al menos 3 de los 5 permisos con goce de sueldo de los previstos en el artículo 17 del contrato colectivo de trabajo, lo que permite establecer que ha accedido a diversos permisos solicitados.

Así mismo, constan en el sumario las solicitudes de salida a nombre de la quejosa de las siguientes fechas:

- 2 dos de febrero del 2018 dos mil dieciocho, de 11:00 horas a 1:00 horas y de 13:00 horas a 15:00 horas;
- 16 dieciséis de febrero del mismo año de 13:00 a 15:00 horas. (Foja 57 a 59)

Además obra en el sumario una receta médica de fecha 2 de mayo del 2017 dos mil diecisiete, en la que se dice que el niño "...” se encuentra enfermo y amerita cuidados maternos de la Sra. XXXX, durante tres días, con Vo. Bo. Firma ilegible, siendo que uno de los permisos con goce de sueldo aprobados para la quejosa data del día 03 de mayo de 2017, un día después de la expedición de la presente receta. (Foja 63)

De tal suerte, se tiene probados el otorgamiento de diversos permisos en favor de la quejosa, por lo que no se desprende de los elementos probatorios una negativa generalizada o sistémica de privación de esos derechos a la quejosa por parte de la autoridad señalada como responsable, puesto que obran en el expediente diversas solicitudes de permiso con goce de sueldo y solicitudes de salida que fueron aprobadas por el Director del centro educativo.

A pesar de lo anterior, en relación al permiso solicitado en día 20 de diciembre de 2017 por la quejosa, se tiene por probado que este fue solicitado en tiempo y forma, puesto que incluso así fue reconocido por el Director Antonio Celio Magdaleno, quien además manifestó que la razón por la cual se denegó esta solicitud fue:

[...] debido a que tenía atrasos en sus actividades que se le habían solicitado por medio de su jefa inmediata la C. Nora González Morales a inicios de Diciembre del 2017 [...]

Lo anterior, analizado a la luz de lo establecido en el artículo 31 Fr. IV del Reglamento interior de Trabajo del CECyTEG y 17.d. del Contrato Colectivo de Trabajo 2015-2017, resulta ser contrario a los derechos laborales de la quejosa.

Cabe mencionar que el contrato colectivo y reglamento de trabajo antes mencionados, establecen los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como patrones, quedando claro que los permisos con goce de sueldo son un derecho que puede ser ejercitado por los trabajadores sin restricción alguna, por ende ellos deben ser respetados por la parte patronal.

Asimismo, de acuerdo a la normativa antes señalada no se desprende que el ejercicio de los permisos con goce de sueldo puedan restringirse por cuestiones de presuntos atrasos en las actividades laborales de los trabajadores, por lo que limitar el ejercicio de este derecho se vuelve injustificado en el presente caso, puesto que a pesar de existir la necesidad de controlar y exigir las obligaciones debidas a los trabajadores, la negación de permisos con goce de sueldo no son el mecanismo idóneo para ello.

Por lo anterior, se encuentra que a pesar de existir evidencia de que la quejosa ha ejercitado sus derechos laborales con regularidad, en el caso en concreto de la solicitud del día 20 de diciembre de 2017, esta Procuraduría considera que existió una restricción injustificada en el ejercicio de un de un permiso con goce de salario de la quejosa, lo que se configura como una violación a los derechos en el trabajo de la misma.

f) El director le dijo a su compañera Rocío Chávez Garnica que no se juntara con la quejosa por ser mala influencia.

“...A mis compañeros de departamento como es el caso de Rocío Chávez Garnica, le dijo que yo soy mala influencia y que no quería que se juntaran conmigo; escuché varios comentarios en ese sentido de otros compañeros pero ella directamente me lo hizo saber en presencia de Nora mi jefa.

Frente a este dicho de la quejosa, la autoridad señalada como responsable manifestó lo siguiente en su informe:

Se niega el hecho manifestado por la suscrita, ya que no puedo ser responsable del sentir de otra persona o como interpreten la información que se les da. Ya que efectivamente he tenido reuniones con el personal donde se tocan temas de mejora de cuestiones laborales y de manera muy particular con la C. Rocío Chávez Garnica hemos platicado y se le ha recomendado el analizar sus situaciones personales con la única finalidad de ir mejorando su desempeño laboral.

Frente a este presunto hecho también se manifestó Nora González Morales, quien señaló:

“...Por último quiero agregar que la compañera María de la Luz Negrete quien se desempeña como encargada del Área de Escolares en el CECyTE Plantel Abasolo, me comentó que el licenciado Antonio Celio Magdaleno había platicado con ella en la oficina de la Dirección y que le dijo que no se juntara con XXXX, porque era una mala influencia; lo anterior lo señalo y de lo cual tuve conocimiento por el dicho de María de la Luz Negrete...”

De lo anterior, se advierte que los dichos de la quejosa, así como de su jefa directa Nora González Morales, no son coincidentes sobre el modo y forma en que se enteraron del presunto comentario realizado por el Director de la escuela, ya que la quejosa dice haberse enterado directamente de una tercera de nombre Rocío Chávez Garnica, mientras que Nora González Morales señaló haberse enterado a través de María de la Luz Negrete.

En relación a lo anterior, Rocío Chávez Garnica según constancia telefónica, se comunicó a este organismo señalando que no acudiría a las citaciones que dentro del sumario se le notificaron, por no tener nada que declarar al respecto, desconociendo los hechos materia de la queja (foja 84).

En esta tesitura, no puede tenerse por probado un hecho cuyo sustento reside únicamente en comentarios de oídas de terceras personas, habida cuenta que una de las supuestas personas que directamente recibió el comentario prefirió no comparecer ante este organismo y las dos versiones que obran en el expediente no son concordantes de forma que pudieran generar una pretensión de su existencia.

g) La autoridad señalada como responsable le exige tareas y al mismo tiempo instruye órdenes que le imposibilitan para desarrollarlas, siendo que se le encomendaron tareas del área de transparencia que requiere bajar al archivo, pero al mismo tiempo se dio la indicación de no abandonar el área de atención al público, prohibiéndole bajar al archivo siendo que a sus compañeras Rocío Chávez Garnica y Alma Lidia Elías si se les permitió acudir al área de archivo.

“...Me obstaculiza la realización de mis labores como es lo relativo a una información que nos pidió para el próximo viernes que requieren del área de transparencia; mis compañeras Rocío Chávez Garnica y Alma Lidia Elías sí han tenido oportunidad para bajar a archivo para ordenar la información, a diferencia de mí que dijo que no podía dejar el área sola y no me ha permitido ir a hacer ese trabajo; ya que además me pidió ordenar información de 2015 a 2017 de apoyos educativos en los que me requiere llevar a cabo varias visitas y documentos que reunir...”

Frente a esto el Director señaló en su informe:

De lo señalado en este punto jamás se ha obstaculizado realizar las labores o el cumplimiento de las actividades de la suscrita o de cualquier otro colaborador, ya que la información que se solicitó el 22 de marzo del presente tenían que haberla entregado el 22 de febrero del presente lo cual no ocurrió (mostrando nuevamente su incumplimiento en sus compromisos), misma que ya era de su conocimiento desde octubre del 2017 por su jefa inmediata la C. Nora González Morales, y referente a que su servidor le comento que ella no podía bajar por no dejar el área sola para hacer ese trabajo, es una mentira ya que su servidor jamás le hizo dicho comentario, las indicaciones se le dieron a su jefa inmediata la C. Nora González Morales y la forma en cómo se tenía que dar cumplimiento a ese requerimiento era una organización interna de su área y lo único que se les pidió era que no se quedaran las áreas sin atender para no afectar nuestro servicio educativo, mismo que se les solicitó a todos los jefes de áreas.

En vista de lo anterior, se tiene que el Director de mérito informó que la indicación realizada fue para la superior de la quejosa, en el sentido de que durante la solventación de los trabajos solicitados en materia de transparencia no se dejara sin atención el área de su labor, sin ser indicación específica en contra de la quejosa para impedirle la realización de su trabajo.

Cabe mencionar que la superior de la quejosa Nora González Morales, no hizo alusión al presente punto al rendir su testimonio dentro del sumario; ello sumado a la negativa de Rocío Chávez Garnica para acudir a las citaciones de este organismo, además de que no obra elemento de convicción aportado al sumario que abone a determinar que el director haya instruido que específicamente la quejosa no acudiera al archivo.

De tal manera, no es posible tener por probado que el director Antonio Celio Magdaleno haya ordenado que XXXX no acudiera al archivo, menos que tal situación fuera tendiente a que no pudiera cubrir sus labores, por lo que ningún pronunciamiento cabe al respecto.

h) El Director le dice que su trabajo está mal y le hace repetirlo en diversas ocasiones además de que no le gusta cómo se conduce verbalmente a ella con frases como “*por mis huevos*” e incluso le ha dicho que incluso le ha dicho que si es tan “*chingona*” se vaya de ahí.

todo lo que yo hago dice que está mal y me hace que realice mi trabajo nuevamente una y otra vez; además que usa su palabra de “por mis huevos” y no me gusta esa forma en que se conduce verbalmente hacia mí.

Frente a este señalamiento el Director negó rotundamente haberla tratado indignamente o haber expresado esas palabras para con ella, expresando que únicamente se les pide es que cumplan con sus obligaciones y compromisos laborales que se tienen.

También en este punto de queja, la superior jerárquica de la quejosa Nora González Morales, ninguna manifestación hizo al respecto, sin que se cuente con elemento de prueba alguno que permita confirmar que el director Antonio Celio Magdaleno le haya dicho a la quejosa los comentarios materia génesis de este punto, en consecuencia no cabe reproche en cuanto al punto actual de queja se refiere.

En vista de lo anterior cabe mencionar que dentro de los derechos humanos de las personas encontramos el derecho al trabajo y los derechos en el trabajo, entendido por el primero el derecho de acceder a un trabajo digno, remunerado y elegido por el trabajador, mientras los segundos se refieren al cúmulo de derechos que derivan de una relación laboral.

Cabe mencionar que desde el derecho internacional se ha venido construyendo el concepto de trabajo digno, entendido por aquel que “*respeto los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración [...] Estos derechos*

fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo.”¹

En relación a lo anterior encontramos que en el presente caso, la quejosa se encuentra efectivamente ejercitando su derecho al trabajo, pues labora como trabajadora de Gobierno del Estado de Guanajuato en el sector educativo.

Derivado de esa relación laboral, tanto la parte patronal como la trabajadora deben basar su relación conforme a lo establecido en la normativa de la materia que establece los derechos y obligaciones de ambas partes, siendo en este caso el Contrato Colectivo 2015-2017 y el Reglamento interior de trabajo del CECYTEG, en los cuales se establecen entre otras cosas los derechos dentro del trabajo de la ahora quejosa.

Entre los derechos que cuenta esta trabajadora se encuentran el acceder a cinco permisos con goce de sueldo que deberán ser respetados por la parte patronal sin restricciones, además de una jornada laboral de ocho horas que se encuentra establecida en el artículo 123, apartado B, inciso I de la Constitución Federal, ambos se constituyen como derechos que gozarán los trabajadores del CECYTEG plantel Abasolo como lo es la quejosa, derechos a ejercitarse dentro del trabajo.

Por lo anteriormente analizado, encontramos que las restricciones señaladas únicamente trascienden en el ejercicio de ciertos derechos en el trabajo de la ahora quejosa, quedando también probado que las restricciones aludidas fueron justificadas erróneamente en la creencia de la disponibilidad de esos derechos por la parte patronal para poder exigir el adelanto del trabajo de la parte trabajadora, siendo que no es el fin de los mismos y por ende, no pueden ser limitados en relación al presunto rendimiento de un trabajador.

Se desestima también la existencia de elementos que puedan llevar a concluir la ocurrencia de un acoso u hostigamiento laboral, puesto que los puntos de queja relacionados con presuntos malos tratos fueron desestimados, además de haber constancia de que la quejosa hace uso regular de sus derechos en el trabajo, como lo son los permisos laborales con goce de sueldo y pases de salida, sin que se pueda configurar una negativa o restricción generalizada o sistemática de sus derechos en el trabajo, ni advertirse la existencia de un ánimo de intimidar u opacar o aplanar o amedrentar a la quejosa, sino únicamente exigirle el cumplimiento de diversas metas laborales.²

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, se establece que las restricciones a los derechos antes advertidas, constituyen vulneraciones a los derechos en el trabajo de la quejosa, resultando procedente emitir el siguiente resolutive:

RECOMENDACIÓN

ÚNICA. Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, recomienda a la **Secretaría de Educación del Estado de Guanajuato**, doctora **Yoloxóchitl Bustamante Díez**, realice las gestiones necesarias a efecto de que se instruya por escrito al director del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Guanajuato (CECyTE) plantel Abasolo, **Antonio Celio Magdaleno**, para que en lo subsecuente, respete la normativa aplicable para el otorgamiento de permisos laborales, así como respete el horario laboral de XXXX, de acuerdo a la dolencia de dicha quejosa, lo anterior de conformidad con los argumentos expuestos en el caso concreto de la presente resolución.

ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN

ÚNICO. Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite no recomendación a la **Secretaría de Educación del Estado de Guanajuato**, doctora **Yoloxóchitl Bustamante Díez**, respecto de la dolencia esgrimida por XXXX, que hizo consistir en Violación al derecho a desarrollarse en un ambiente laboral, libre de violencia.

Notifíquese a las partes.

Así lo resolvió y firmó el licenciado **José Raúl Montero de Alba**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

L. JRMA* L. LAEO* L. AEME*

¹ Comité de derechos económicos sociales y culturales, Observación general N° 18, El derecho al trabajo (artículo 6), 35º período de sesiones (2005)

² Primera Sala De La Suprema Corte De Justicia De La Nación, Amparo Directo 47/2013, Ministro Ponente: José Ramón Cossío Díaz Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz.