



**RECOMENDACIÓN NÚMERO 04/2022 y
ACUERDO DE NO VIOLACIÓN 08/2022
QUEJA: ZAM/366/2020**

**VIOLACIÓN AL DERECHO HUMANO
A LA LEGALIDAD, SEGURIDAD JURÍDICAS,
AL TRABAJO A LA SALUD Y OTROS.**

**DR. FIDEL RAMOS ZALAPA,
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LA
CIÉNEGA DEL ESTADO DE MICHOACÁN
Y OTROS.**

Morelia, Michoacán, a 03 tres de junio de 2022 dos mil veintidós.

Vistos los autos para resolver el expediente de queja **ZAM/366/2020**, planteada por **XXXXXXXXXX**, por hechos presuntamente violatorios del Derecho Humano al Trabajo, Legalidad, Igualdad, Integridad y Seguridad Personales, de Petición, a la Salud consistentes en, la privación arbitraria de sus condiciones de trabajo, retención de pagos, daño profesional, discriminación y acoso laboral y otros, atribuidos al Doctor Fidel Ramos Zalapa, Rector de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo; y,

ANTECEDENTES

1. El 05 cinco de noviembre de 2020 dos mil veinte, se recibió el escrito firmado por **XXXXXXXXXX**, por medio del cual presentó queja, cuyos hechos hizo consistir en:

1. Amenazas de daño moral y profesional y violación de mis derechos laborales.

1.1 El 12/10/202 a las 14 horas en la oficina de rectoría el Dr. Fidel Ramos Zalapa me amenazó diciendo que yo no compaginaba con su proyecto y que si no tenía en su escritorio mi renuncia voluntaria a la primera hora del día siguiente "buscaría otros mecanismos" dando a entender que estos afectarían mi imagen y futuro profesional al solicitar los motivos de su pedimento contesto que no iba a darme explicaciones, que cada cual tiene su punto de vista, que él tenía las atribuciones para "de alguna manera destituirme que contaba con la anuencia de sus autoridades que conocía el camino, que estaba en mí dejar el puesto de manera tranquila a enfrentar las consecuencias.

1.2 El día 13/10/2020 (13:30 horas, Sala de Juntas de la UCEMICH) fui notificada de manera oral de la identidad de la persona que tomaría la encargatura de la Secretaría de Planeación teniendo como testigos al personal de estructura. En ningún momento fuí notificada de los motivos de mi cese, ni recibí sanción, aviso de despido y/o notificación de no poder reincorporarme a mi plaza académica. Por mi parte, no manifesté inconformidad ni interpose recurso alguno, sino que agradecí la oportunidad de servir y procedí a preparar la entrega.

1.3 El día 14/10/2020 me reporté a la coordinación de la Ing. en Nanotecnología iniciando actividades académicas ese mismo día Dado que en esa semana se verificaba el cierre y evaluación del periodo, la coordinadora me pidió atendiera otras



tareas y que avanzara en la preparación de clases en plataforma, mismas que iniciarían el 27/10/2020.

1.4 El día 20/10/2020 se verificó el proceso de entrega recepción de la Secretaría de Planeación, acto seguido notifiqué al Área de Recursos Humanos (RH) de mi reincorporación a mi plaza, con carácter permanente, Como Profesor- Investigador Titular A en la Ing. en Nanotecnología.

1.5 El viernes 23/10/2020 recibí de RH un oficio (ANEXO 2) que condicionaba mi reincorporación a la presentación de la copia del documento Permiso para ocupar el cargo de la Secretaría de Planeación de la UCEMICH firmado por el anterior rector, ya que RH reporta no tenerlo. El mismo día recibí por parte de la Coordinación de Nanotecnología un oficio en el que me informaba que mi reincorporación estaba "en proceso" (ANEXO 3).

1.6 El lunes 26/10/2020 entregue respuesta al oficio (ANEXO 4) sin tener noticias a la fecha Entre los motivos para subsanar el requerimiento emitido por RH (casi año y medio después de asumir el cargo y 10 días después de dejarlo) señaló:

a. Que a la fecha RH no ha elaborado y/o publicado lineamientos específicos que describan el procedimiento que deba seguir un trabajador académico ante RH al iniciar o dejar un cargo público dentro o fuera de la institución.

b. Que RH es corresponsable de mantener al día y completos los expedientes del personal.

c. Que RH posee diversos documentos que evidencian que el área administrativa y rectoría siempre han tenido conocimiento del cargo que ocupé al interior de la universidad, entre ellos.

- Copia de mi nombramiento firmado por el Secretario de Educación.
- Recibos de nómina expedidos por RH.
- Convocatoria del Concurso de Oposición Abierto para cubrir mi interinato <https://ucienegam.mx/wp-content/uploads/2019/08-Doc/Convocatorias/Abiertas/04-Mayo/SEPTIMO CONCURSO DE OPOSICION ABIERTO 2019 INAPDE>
- Resultado 7mo Concurso de Oposición Abierto INA <https://ucienegam.mx/wp-content/uploads/2019/08Doc/Convocatorias/Resultados/06-Junio/Resultado Séptimo Concurso Opos 2019 27 Junio.PDF>
- Contrato de la persona que cubre mi interinato (ANEXO 5) firmado por el actual rector, por el Secretario Administrativo y por el Jefe del Depto. de Finanzas y que en su cláusula 1ª señala que la duración del contrato "queda sujeta al regreso del trabajador en virtud de que la trabajadora se contrata para cubrir el interinato de la Mtra XXXXXXXX,, docente con permanecía con categoría de Profesor- Investigador Titular A".

El mismo lunes 26/10/2020 me entero por mis estudiantes que esa semana no tomarán clase conmigo sino con la persona que cubre mi interinato.

1.7 El jueves 29/10/2020 por la tarde una colega me hace llegar un mensaje (ANEXO 6). disculpándose por tener que eliminarme del grupo de WahtsApp de la comisión a la cual había asignada por la coordinadora y de la cual ya tenía trabajado avanzado.

1.8 El viernes 30/10/2020 constato que no ha sido depositado el pago correspondiente a la nómina del periodo, situación que violenta mis derechos laborales así como el Reglamento del Personal Académico (Artículo 41, Fracción VIII) que establece que es derecho de todo el personal académico ordinario "Ser funcionario Universitario, desempeñar las actividades como parte de su plan de trabajo o bien recibir la remuneración correspondiente y al término de su encargo reintegrarse a su Unidad Académica de origen con su misma categoría y nivel y sin menoscabo de sus derechos".

1.9 El martes 03/10/2020 entrego físicamente requerimiento de pago dirigido al rector y al secretario administrativo. Misma fecha que solicitó por escrito al secretario académico y a la coordinadora de INA se me brinden las condiciones para desempeñar mis labores académicas y se me informe los motivos de suspensión de mis derechos laborales (ANEXO 7) A la fecha no he recibido respuesta.

Considero que los actos de suspensión del pago y de las condiciones para el trabajo académico constituyen actos de venganza ante el hecho de incumplir la solicitud del rector de presentar mi renuncia voluntaria, y que a su vez esta solicitud es motivada por:

- ejercitar mi derecho a manifestar mi opinión y solicitar información sobre asuntos que son de mi competencia;



- no compartir la preferencia política del rector ni su interés por promocionar las acciones del gobierno estatal,
- procurar la máxima protección del derecho a la salud de los universitarios haciendo lo posible para facilitar el trabajo a distancia:
- las demandas de la fracción sindical que percibe que sus intereses y acciones son amenazados por el ATAP y la CEU

Considero también que la afectación de mis derechos laborales constituye un acto de intimidación y una medida disuasoria ante cualquiera que como yo expresara una opinión o visión distinta a la del rector.

1.10 Cuando en marzo de 2020 emití el informe en relación a la queja presentada ante la CEDH por Iván Vera Romera y Ricardo Cárdenas Pérez, ambos profesores en la UCEMICH (el primero de ellos con quejas interpuestas por acoso ante la CEU, al segundo solo lo conozco de vista) pude constatar la mala fe con la que obraban al hacer USO INDEBIDO DE LA IDENTIDAD de compañeros universitarios con el propósito de causar daño a mi reputación, así como la SIMULACIÓN DE PRUEBAS con el propósito de imputar a mi persona la comisión de un delito. Lo anterior encuentra fundamento el hecho de que adjunto a la queja presentan fotocopia de una hoja de firmas y credenciales de las supuestas personas inconformes (sin número de foja) aduciendo que acuden en representación de dos ellos. Dentro de los supuestos firmantes, al menos cuatro (XXXXXXX,) me manifestaron de manera verbal que desconocían el contenido de la solicitud y que las firmas habían sido reunidas con un propósito diferente casi un mes antes. El documento de queja no precisa fecha, lugar, hora o descripción de los actos a los que alude, dejándome en estado de indefensión. Al comentar estos hallazgos con el rector, me recomendó fuertemente que dejara las cosas como estaban y que no intentara hacer aclaraciones pues ello acarrearía el riesgo de empañar mi prestigio profesional.

2. Limitación de las posibilidades de comunicación.

2.1 El 12/10/2020 el Dr. Ramos instruye a la Jefe del Depto. de Difusión y Vinculación para que no me brinde ninguna información y/o atienda ninguna petición de mi parte (ANEXO 8).

2.2 El 29/10/2020 se solicita a la coordinadora de INA que me elimine de los grupos de WhatsApp de la trayectoria (ANEXO 7).

2.3 En fechas anteriores el rector solicita a los proveedores de la universidad que no me proporcionen ninguna información y que suspendan todo trato con mi persona, caso puntual del despacho encargado de presentar una actualización del Plan Rector, actividad requisitada por la Secretaría de Planeación (la persona a cargo del proyecto se disculpó por no compartir el documento por instrucción del rector).

2.4 Desde marzo de 2020 no sesiona el Consejo de Planeación, de manera que todas las determinaciones en torno al presupuesto, proyectos constructivos, adecuación de espacios, movimientos de personal, etc. han sido tomadas de manera unilateral por el rector, prescindiendo del aporte de mi área, situación contraria a lo estipulado por los Artículos 6. 7 y 8 del Decreto de Creación de la UCEMICH. Evidencia de lo anterior es la ausencia de minutas y actas.

2.5 Bajo el argumento de liberarme de las actividades que atraían atención negativa hacia mi persona, el rector me instruyó entregara (enero 2020) los asuntos del Centro de Idiomas (C) y ATAP al nuevo secretario de académico, Mtro. Lambertino Campos Amezcua, (perteneciente al grupo de paristas de 2019). Quienes conforman los equipos del CI y ATAP me informan con temor que se les pide que de momento corten toda comunicación conmigo. La psicóloga que lideraba el equipo de ATAP decidió no renovar su contrato dados los ataques recibidos por una fracción de profesores perteneciente al movimiento de paristas.

3 Hostigamiento laboral.

3.1 de viernes 02/10/2020 por la tarde recibí un extrañamiento (ANEXO 9) emitido sola mi persona con motivo de la falta cometida por el secretario administrativo al incumplir el plazo para la presentación del Anteproyecto de Egresos 2021 ante la unidad de Programación y Presupuesto de la Secretaría de Fianzas (ante la cual él, como delegado administrativo, funge como enlace). En el extrañamiento se me conmina a cumplir dicha tarea a más tardar el lunes siguiente. Anexo copia de la respuesta emitida al extrañamiento ANEXO 10-05/10/2020) en la cual solicito quede sin efecto en virtud de los motivos y pruebas por mi presentadas. A la fecha no he recibido respuesta. Se sabe que el área administrativa recibió de Finanzas la



confirmación de que al igual que los años anteriores corresponde a Administración presentar el Anteproyecto de Egresos 2021.

3.2 En diversas ocasiones el rector realizó movimientos del personal a mi cargo sin consultar conmigo o con las personas movilizadas o con los jefes del área. Caso puntual del Área de Servicios Escolares Biblioteca, Redes y Sistemas y Deportes (15/10/2020).

3.3 El 09/10/2020, a solicitud del Área Académica, presente la propuesta para realizar los estudios de pertinencia de las nuevas propuestas educativas, actividad propia del Área de Planeación de acuerdo con el Reglamento Interior y Manual de Procedimientos de la UCEMICH Me enteré por casualidad que el Secretario Académico estaba dando seguimiento a esta actividad y que ya había contratado un despacho diferente, motivo por el cual solicité vía oficio (ANEXO 11) sirviera informar sobre el grado de avance de esta actividad así como de la actualización del Reglamento de Re categorización (otra actividad en la que debería colaborar la SP pero cuya participación fue excluida). Nunca recibí respuesta.

3.4 A fin de dar seguimiento a la obra del Jardín Escultórico, propuse invitar al artista que donó el diseño paisajístico del mismo a fin de recuperar sus indicaciones ante la evidente desviación del diseño original. En primer término, el rector advirtió que él no consideraba necesaria la participación del autor del diseño. Tras exponer la pertinencia de contar con su guía y señalar que mi área contaba con el recurso para pagar su traslado (desde Pátzcuaro), el rector otorgó su permiso; sin embargo, tras la realizarse la visita (14/10/2020) y entregar las indicaciones, el rector instruyó al secretario administrativo para que dichas indicaciones no se cumplieran y no me fue dado hacer uso de la requisición para cubrir los gastos de traslado del artista Anteriormente me solicitó detuviera el trabajo iniciado con la UMSNH y la UNAM a fin de concretar un proyecto macro de Jardín Botánico y Escultórico. De manera tajante el rector señaló que no dedicaría "un solo peso" al proyecto. Se sabe que en la pasada Junta Directiva solicitó un monto superior a los 200 mil pesos para realizar su propio diseño de jardín.

Otro proyecto constructivo respecto al cual expresé al rector mi preocupación es la continuidad del Edificio de Artes cuya base de cimentación invade la vialidad perimetral del campus (única vialidad) lo que impedirá el paso de una pipa o camión de bomberos para sofocar los recurrentes incendios (por prácticas de tumba y quema en terrenos vecinos) que anteriormente han puesto bajo amenaza la integridad del Edificio A.

3.5 Tras una demora considerable, en abril de 2020 se me permitió dar continuidad a los talleres de actualización de los programas de estudio (actividad que había iniciado en agosto de 2019 sin embargo, tiempo después me entero (por comentarios) que la Secretaria Académica ha tomado la actividad enteramente en sus manos omitiendo la participación de la Secretaría de Planeación y la vinculación con las instituciones académicas con las que se tenía previsto participaran en los talleres. La anterior situación me llevó a solicitar por escrito el nivel de avance de esta actividad. Cabe señalar que entre las demandas del grupo parista de 2019 estaba suspender el proceso de actualización.

4. Actitudes prepotentes con sesgo de género y censura

4.1 El 1 de diciembre de 2019 el Dr. Fidel Ramos Zalapa asumió la rectoría de la UCEMICH en un evento en Morelia. El 04/12/2020 fue presentado ante la comunidad universitaria en el marco de un evento motivacional con la presencia del Subsecretario de Educación Superior, Mtro. Francisco Luis Sánchez Alonso, el Director de Educación Superior y una reconocida atleta (la conferencista del evento), al término del cual se ofreció a los visitantes un recorrido por las instalaciones universitarias, el cual yo conduje. Durante el recorrido (en el pasillo del Laboratorio de Caracterización de Nanotecnología), el Dr. Ramos tomándome del antebrazo se aproximó a mí para en voz baja y en tono molesto decirme "Habla mucho, en este momento le doy la instrucción de que sea concisa y termine ya el recorrido" Quise preguntar algo, pero el Dr. Ramos me dirigió una mirada severa y continuó caminando. Esa fue la primera vez que intercambié palabra con el Di cuenta de este hecho faltó de tacto al Subsecretario (durante el trayecto al sitio donde se ofreció una comida). Al momento de despedirse el Subsecretario aprovechó para reconocer mi trabajo en la universidad y encomendar al rector se apoyará en mi experiencia y me procurara un trato afable Al regreso a la universidad el rector convocó a reunión al personal de estructura aún presente. Tras enunciar que él venía a "Cuidarle la espalda al Gobernador", procedió

a llamarme la atención públicamente por no obedecer sus instrucciones de inmediato Desde ese momento a la fecha siempre recibí un trato distante y frío (contrastante con el trato otorgado a los otros dos secretarios).

4.2 Uso de lenguaje sexista. Durante las semanas que al rector tomo aprender los nombres de las mujeres que trabajamos en la universidad de manera genérica se refería a las trabajadoras universitarias como la niña de difusión", "la niña de compras, etc.

4.3 Uso de frases discriminatorias como "A mí me gustan mucho las jerarquías": "Quien está conmigo se aísla".

4.4 En diversas ocasiones (ANEXO 12) solicité al área administrativa y rectoría se brindara a las trabajadoras de limpieza un lugar seguro y digno donde maniobrar y guardar sus utensilios de trabajo, ya que pese a que el diseño del edificio central considera espacios de tales características estos fueron convertidos en pequeñas bodegas, de suerte que la compañeras del equipo de limpieza siguen maniobrando en espacios oscuros, húmedos e inseguros (sobre las parrillas del ducto de ventilación que separa los baños del ala Este) Este mismo aspecto fue señalado por la brigada de seguridad y el cuerpo de Protección Civil A la fechas las compañeras siguen trabajado en condiciones inseguras (que incluyen riesgo de electrocución y atrapamiento de miembros inferiores).

4.5 Debido a maniobras de mantenimiento se produjeron cortes del suministro eléctrico sin previo aviso que ocasionaron daños a equipos de cómputo delicados, motivo por el cual puse a consideración de rectoría y del área administrativa un protocolo para regular esta práctica. En fecha inmediata y de manera intencional el secretario de administración, Arq. José Francisco Álvarez Cortés, dio la instrucción de corte sin nuevamente dar aviso a las áreas (como lo pueden constatar los responsables del área de mantenimiento).

4.6 La Comisión de Ética dejó de operar al término de mi periodo (al no emitirse nueva convocatoria) A la fecha no hay una instancia que reciba, de seguimiento y/o canalice las quejas del personal. El protocolo de atención a víctimas de acoso no ha sido operado ni una sola vez. En resumen, todos los trabajadores estamos en estado de indefensión.

4.7 En consideración del punto anterior propuse (ANEXO 13) utilizar el recurso etiquetado en mi área para capacitación y consultoría para contratar los servicios de una empresa dedicada al diagnóstico y orientación del cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. A los pocos días fui removida del puesto.

4.8 Como da cuenta la página de Facebook de la UCEMICH, la agenda de actividades de la rectoría prioriza la promoción de las acciones del gobierno estatal. Si bien participé de manera voluntaria y convencida en las campañas de reforestación, donación y entrega de despensas y equipos para la conectividad, no consentí hacer uso de mis redes sociales para difundir mensajes, imágenes y videos con evidente tinte de promoción política, razón por la cual el rector me llamó la atención, dejándome saber que los funcionarios públicos debemos mostrar nuestro agradecimiento al gobierno en turno atendiendo todas sus instrucciones y poniendo a su disposición todos nuestros medios (incluyendo contactos personales y redes sociales).

5. Desatención de la salud al incumplir las recomendaciones y protocolos publicados por la Comisión Técnica del Comité COVID-UCEMICH, por la Comisión Central de Seguridad e Higiene de la Secretaría de Finanzas y los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas (DOF 29/05/2020) al:

- Demorar el cierre de un área tras reportarse un caso positivo a COVID;
- Realizar eventos que motivaron la innecesaria movilización de estudiantes, como la ceremonia simbólica de graduación (15 y 16 de octubre) cuyo antecedente inmediato es la reunión sostenida con 3 miembros del Comité Covid, entre ellas la médico a cargo del Consultorio quien recomendó posponer dicho acto a fin de no movilizar estudiantes.
- Demandar la asistencia al trabajo de personal identificado como vulnerable" (sic) (fojas 1 a 12).



2. Previo a admitir la queja, en acuerdo de 06 seis de noviembre de 2020 dos mil veinte, se requirió a la quejosa, a fin de que la aclarara su queja, y el 11 once siguiente, mediante llamada telefónica, manifestó:

“En atención a su oficio 1617/2020, es mi deseo ratificar en todas y cada una de sus partes el contenido de mi escrito de fecha de recibido en esta Visitaduría el día 05 de noviembre de 2020, aclarando que mi queja es en contra del Dr. Fidel Ramos Zalapa Rector de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, pues la de la voz soy profesora fundadora de dicha institución, donde he venido desempeñado varios cargos, siendo el último el de Secretaria de Planeación, el motivo de mi inconformidad es el acoso laboral, el abuso de autoridad y la incomunicación con mis compañeros que se me ha ocasionado por parte del rector, pues el día 12 de octubre del año en curso el Dr. Fidel Ramos Zalapa me pidió que entregara mi renuncia voluntaria a la institución, por lo cual el de la voz le solicite me lo pidiera por escrito y que se me explicaran cuáles eran los motivos y el fundamento por el cual se me estaba realizando tal petición, sin que me diera ningún motivo, así las cosas el día 13 de octubre del año 2020, el rector con presencia de personal de la universidad dio nombramiento a un nuevo encargado de la Secretaría de Planeación la cual yo representaba, informándome una compañera que me tenían que sacar del grupo de maestros perdiendo el contacto con el cuerpo docente de la institución, el rector dice estar protegido por todas las autoridades Estatales, ya me comunique con la Secretaría de Educación y se me solicitó un Requerimiento retroactivo, documento que no existe pues no figuraba en los lineamientos, así han sido varias las situaciones que he venido padeciendo por parte del rector, no dejándome desempeñar mis labores y limitando siempre mis acciones, por lo cual yo me siento violentada en mis derechos laborales y limitando siempre mis acciones, por lo cual yo me siento violentada en mis derechos laborales cuando yo solamente me he preocupado por la defensa de los derechos de petición y los derechos a la salud de los y las alumnas de la universidad, obteniendo como resultado ser amenazada por el rector y recibiendo violencia institucional, siendo todo lo que deseo manifestar” (foja 20).

3. En escrito presentado el 17 diecisiete del mes y año en cita, la hoy agraviada, ante la visitaduría del conocimiento, expuso también como hechos de queja, presuntas violaciones al trato digno, a la salud, a una vida libre de violencia, discriminación y acoso, entre otros, manifestando lo siguiente:

“...I. Discriminación

De forma sistemática y recurrente y durante el tiempo que ha ejercido la rectoría (01/12/019 a la fecha) el Dr. Fidel Ramos Zalapa ha dirigido a mí acciones con la clara finalidad de propiciar mi asilamiento, afectar mi reputación y afectar el ejercicio de mis derechos, culminando en la separación forzada de mi trabajo.

Considero que el principal motivo de los actos de discriminación y acoso que expongo en este documento es la afinidad del Rector a la fracción del sindicato que en 2019 amagó con tomar las instalaciones universitarias a fin de cumplir varias demandas que incluían la destitución del anterior Rector, del abogado, del Secretario Académico (que nunca ocupó el puesto) y de mí como Secretaria de Planeación (SP). En particular, los profesores que habían sido observados por exhibir conductas de acoso y hostigamiento demandaban mi separación (y la de las psicólogas a cargo del protocolo de atención a casos de acoso) de toda actividad vinculada con la identificación, atención, y prevención del acoso. El movimiento de “camisas negras” que se identificaba por la estrategia y lema: “NO DIALOGO” emitió de manera anónima diversos mensajes de odio y desinformación firmados #YoSoyUCEMICH. Al llegar a la rectoría el Dr. Ramos hizo suyo ese lema y, con excepción del área de

planeación, removi6 de su cargo al personal de estructura que no habfa formado parte del movimiento para ubicar en su lugar a quienes si participaron en 6l. Varias veces mencion6 que la principal raz6n por la cual yo conservaba mi puesto era que no querfa cumplir enteramente a todas las peticiones de este grupo. Considero que esta aseveraci6n como denigrante.

Hay otro grupos y personas que al no ser sindicalizados ni haber apoyado al movimiento de 2019 tambi6n identifican una actitud discriminatoria y hostil por parte del Rector. **PRUEBAS:** Oficio INA 27/02/2020; Testimonio CSD 15/11/2020; Testimonio LJY 14/11/2020.

Hechos que dan cuenta de un trato notoriamente discriminatorio y con intensi6n de obstaculizar mi desempe6o son:

Mientras ocupaba el cargo de Secretarfa de Planeaci6n (SP), el Rector pretendi6 fincarme responsabilidad (usando t6cticas intimidatorias) por el incumplimiento de actividades que son responsabilidad del Secretario de Administraci6n al cual no se le hizo se6alamiento alguno por su incumplimiento. Este trato diferenciado es notoriamente discriminatorio. Haciendo uso del recurso de inconformidad, presente al siguiente dfa h6bil un respetuoso escrito con la evidencia y el fundamento normativo sobre los cuales descansaba mi inconformidad, asf como la solicitud de dejar sin efecto el extra6amiento; sin embargo, el rector no rectific6 ni refrend6 su postura. Una semana despu6s, cuando me amenazaba para que yo presentara mi renuncia me recrimin6 por hacer uso de mi derecho a inconformarme. **PRUEBAS:** oficio UCEMICH/RECTORIA/380/02/10/2020; Oficio UCEMICH/SP/100(02/2020. Transcripci6n 12/10/2020;

Actividades que conforme a la normativa me correspondfa realizar como Secretaria de Planeaci6n fueron turnadas al Secretario Acad6mico sin notificarme, motivo por el cual me vi en necesidad de solicitar por escrito dicha informaci6n; sin embargo, no obtuve respuesta.

PRUEBAS: Testimonio AEM 23/09/2020; Oficio UCEMICH/SP/97/02/10/2020.

Dada la dificultad para comunicarme con el Rector, le present6 por escrito para su consideraci6n asuntos relevantes para la seguridad de los universitarios y el desarrollo del campus universitario. Solo recibf la instrucci6n verbal de "no meterme en estos asuntos" aun cuando tenfa responsabilidad sobre ellos.

Se percibe tambi6n un sesgo de g6nero al:

No atender la denuncia de condiciones de trabajo inseguras que enfrentan las compa6eras trabajadoras de la limpieza,

Solicitarme no "entrometerme" en asuntos constructivos aun cuando el asunto que refiero compete al tema de seguridad del campus.

PRUEBA: Oficio UCEMICH/SP/079/02/10/2020

Autocracia del rector, desestabilizaci6n en mi equipo de trabajo y menoscabo de mi figura como Secretaria de Planeaci6n al anunciar nombramientos y efectuar movimientos en el personal a mi cargo sin tomarme en consideraci6n a mf, a los jefes de 6rea, a las personas movilizadas e incluso a la Junta Directiva.

PRUEBAS: Testimonio AEM 15/09/2020

Al dejar el cargo de la SP y regresar mi plaza como trabajadora acad6mica goc6 por un breve periodo (14 al 23 de octubre) de un trato equitativo respecto a mis colegas profesores de INA; Sin embargo desde el dfa 23/10/2020 recibf un trato discriminatorio, de manera paulatina fui siendo excluida de los asuntos de mi trayectoria, al punto de solicitarse me excluyeran del grupo de WhatsApp.

PRUEBAS: Testimonio AEM 15/11/2020 –mensajes WhatsApp.

Oficio AEM 20/20/2020;

Oficio AEM 26/10/2020 A RH; Oficio 03/11/2020 a rectorfa; oficio AEM 03/11/2020 A Srfa. Administraci6n; Oficio AEM 03/11/2020 Sria. Acad6mica; Oficio AEM 03/11/2020 A Coord. INA; Oficio UCEMICH/REC/387/11/20; Oficio UCEMICH/SADMON/105/2020; Oficio Srfa Acad6mica 09/11/2020; Oficio UCEMICH/INA/11/20

En consideraci6n de las medidas para prevenir el contagio de COVID expres6 al rector (en presencia del comit6 COVID) la necesidad de apegarnos al protocolo publicado por l misma universidad en atenci6n al Acuerdo Nacional para el retorno a

las Actividades y las comunicaciones de la secretaría de Finanzas del Estado sin embargo mis opiniones y sugerencias fueron desestimadas.

PRUEBA: Testimonio AEM-COVID; OFICIO COVID 80/10/2020

II. Actos para dañar mi imagen

Tras dejar el cargo de la SP el Rector reunió al equipo de SP en el Auditorio de la UCEMIC H el día 15/10/ 2020 a las 9 am para anunciar al nuevo encargado de la SP y demeritar mi imagen, insinuando que yo había hecho algo indebido (sin decir qué) y que por ello había tenido que removerme. Tal fue el testimonio que de manera verbal me compartieron varios miembros de planeación.

Dentro del grupo que ahora cercano del Rector figuran miembros del movimiento #YosoyUCEMICH que en 2019 amagaron con tomar la universidad y una de cuyas tácticas fue difundir comunicados de odio y desinformación por WhatsApp, Facebook y entrevistas en medios. Un elemento en común entre estos profesores era su inconformidad respecto al trabajado de combate al acoso que venían realizando las psicólogas del Área de Tutorías y Atención Psicopedagógica. En ningún momento los quejosos presentaron evidencia de sus acusaciones. Ante el tropel de mentiras y la palpable se me instruyó no responder, no buscar, dialogar, ni ofrecer en mi defensa.

PRUEBAS: AEM 15 /11/2020; Publicaciones Facebook, WhatsApp y Artículo <https://letrafría.com/tag/universidad-de-la-cienega-del-estado-de-michoacan/>.

III. Actitudes de intimidación y agresiones psicológicas

Mediante un discurso que incluía intimidaciones y amenazas, el rector me instó a presentar mi renuncia voluntaria (12/10/2020) o enfrentar repercusiones negativas sobre mi imagen personal y mi quehacer procesional.

En el mismo audio puede corroborarse como el rector desvalorizar mis logros atribuyéndolos a terceros, me ampara desfavorablemente con los otros secretarios y refrenda su pose autoritaria al señalar que tiene atribuciones y el respaldo, pero para actuar de manera arbitraria y sin tener que dar explicaciones.

PRUEBAS: transcripción 12/10/2020.

Suspensión del pago y de las condiciones para el trabajo académico sin notificación previa. Pude conocer el motivo de la suspensión de mis derechos hasta 15 días después de ser suspendidos y una semana después de haber solicitado esta información por escrito. El argumento administrativo-burocráticos claramente un **acto de discriminación**, ya que demanda de mí un documento que no ha sido requerido a otros compañeros en misma situación, que es imposible generar y es que responsabilidad del área administrativa. Es decir, **se trata de una acción de exclusión dirigida a mí particularmente**. Estimo que incumplir su solicitud de presentar mi renuncia voluntaria al cargo de la Secretaría de Planeación, y que esta solicitud a su vez fue motivada por:

Ejercer mi derecho a manifestar una opinión diferente a la del Rector y solicitar ser informada de asuntos que son de mi competencia;

La presión ejercida por una fracción de trabajadores afines al movimiento parista de agosto de 2019, particularmente aquellos que cuentan con quejas de acoso (en el archivo de Rectoría, Comisión de Ética y ÁREA DE Tutorías y Atención Psicopedagógica en 2018 y 2019).

PRUEBA: Revisión documental de los archivos de Recursos Humanos y de la normativa interna.

La descalificación en privado y en público de cualquier asunto intrascendente.

PRUEBA: testimonio AEM (04/12/2019)

Amplificar y dramatizar de manera injustificada situaciones intrascendentes.

PRUEBAS: Testimonio 2(05/10/2010); Mensajes de Texto WA-1 Programa de Apoyo conectividad

Frases que denotan prepotencia como “A mí me gustan muchos las jerarquías”; “El que no está conmigo se aísla”.

Uso de lenguaje sexista “Tráeme la niña de difusión”; “Llámale a la niña de compras”.

IV. Aislamiento social

Al reducir mis pasividades de comunicación con colegas y prestadores de servicios.

Al solicitarme entregar y mantenerme al margen de proyectos que hasta el momento estaban bajo mi coordinación y reportaban resultados positivos (los indicadores decayeron notablemente tras entregarlos).

Conforme a mi puesto (SP) y perfil se omitió intencionalmente mi participación en actos de representación institucional.

PRUEBAS: Testimonio AEM 15/11/2020 Aislamiento social

V. Ausencia de mecanismos organizacionales para la eficaz atención de quejas.

Dado que en la Universidad no existían mecanismos de atención quejas promoví la creación de una Comisión de ética y coordiné la elaboración del protocolo de Atención Casos de Acoso; sin embargo, ninguna de estas dos instancias está en funcionamiento desde 2019. Al no existir en la UCEMICH un órgano de control interno o instancia que reciba y atienda las quejas del actuar de las autoridades, me veo en franco estado de indefensión.

Si bien la obligación de todas las autoridades es de garantizar el respeto y protección de los derechos humanos, en la UCEMICH me he encontrado todo lo contrario: la actuación coordinada de las autoridades para suspender de manera paulatina y sin notificación previa mis derechos, demorar la entrega de información, evitar dar solución a un presunto problema administrativo (responsabilidad de la misma administración), incurriendo todos en actos de discriminación, ya que otros compañeros en situación similar han recibido un trato diferente.

PRUEBAS: Testimonio AEM 15/11/2020 –mensajes WhatsApp

Oficio AEM 20/20/2020; Oficio UCEMICH/INA/188/10/20; Oficio RH/22/2020;

Oficio AEM 26/10/2020 A RH; Oficio AEM 03/11/2020 a Rectoría; Oficio AEM

03/11/2020 a Sría Administración; Oficio AEM 03/11/2020 Sría. Académica;

Oficio AEM 03/11/2020 a Coord. INA; Oficio UCEMICH/REC/387/11/20; Oficio

UCEMICH/SADMON/105/2020; Oficio Sría Académica 09/11/2020; Oficio

UCEMICH/INA/11/20

*La actitud agresiva e impositiva del rector; así como el abuso de poder para intimidar, discriminar, y suspender mis derechos laborales y académicos son muestras de acoso que ha afectado mi salud y mi estabilidad emocional (**PRUEBA:** Valoración psicológica), además de vulnerar mi derecho a una vida digna y libre de violencia.*

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define los diferentes tipos de violencia contra las mujeres, como la violencia psicológica, la cual se refiere a cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica y que conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento² son conductas que suelen presentarse en el acoso laboral.

En esta Ley se define la violencia en el ámbito laboral, como aquella que:

Se ejerce por las personas que tiene un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Entre las conductas que constituyen violencia laboral se encuentran: “la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación las humillaciones, la explotación 8...) y todo tipo de discriminación por condición de género”.

Como muestran los documentos que acompañan esta queja, los actos discriminatorios son generados no solo por el rector sino por el personal de estructura responsable del cumplimiento de mis derechos.

En tanto que, por la vía no jurisdiccional de acciones, la discriminación y la censura puede ser denunciados antes los Organismos Públicos Defensores y PROTECTORES DE LOS Derechos Humanos, es que respetuosamente comparezco ante la CEDH solicitando su valiosa intervención para que:

1) Se promuevan medidas cautelares a fin de detener el abuso de autoridad, se salvaguarde mi integridad durante mi protesta y se respeten mis derechos humanos.

2) Se recomiende a la UCEMICH emprender acciones para la identificación y prevención de los factores de riesgo psicosocial, entre ellos la violencia



laboral, el acoso y la discriminación, con el objeto de que se garantice a todos los trabajadores y estudiantes universitarios el derecho al trato digno; y, en particular, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Mantengo la convicción de que el trabajo de las universidades es transformar la visión y la calidad de vida de quienes transitan por sus aulas y de las comunidades que las rodean, y que el gran reto que enfrentamos como institución es conciliar la calidad con la equidad. Cumplir con estos supuestos demanda alcanzar un alto nivel de desempeño apoyado en la evaluación de resultados, la rendición de cuentas y un ejemplar cumplimiento de los derechos humanos.

Para continuar trabajando en pro de estos ideales requiero, al igual que todos los universitarios, un ambiente en el que no tengan cabida la prepotencia, la impunidad ni los intereses ajenos al cumplimiento de la misión institucional.

En espera de contar con su valioso apoyo, quedo a su disposición para proporcionar mayor información...”.

4. El 19 diecinueve del mes y año en cita, se dictó medida precautoria a favor de la quejosa, consistente en, la cesación de los actos de molestia, de discriminación y hostigamiento laboral dirigidos a la agraviada, garantía de su estancia digna dentro de la institución libre de todo tipo de violencia, la cual fue aceptada parcialmente por la responsable, mediante oficio UCEMICH/REC/415/20/11/20, suscrito por el doctor Fidel Ramos Zalapa, Rector de la Universidad del Estado de Michoacán de Ocampo, en el cual manifestó lo siguiente:

“A través del presente recurso vengo en tiempo y forma a informar si se acepta o no la medida precautoria impuesta en el acuerdo de fecha 19 de noviembre del 2020 dos mil veinte tal y como lo ordena el artículo 104 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Michoacán de Ocampo y 92 del reglamento de la ley antes citada, mismo que otorga el término de 24 horas para su cumplimiento, siendo recibido el correo a las 15:19 horas del día 19 de noviembre del 2020 dos mil veinte. Mismo que lo hago bajo los siguientes términos:

En dicho acuerdo impone la siguiente medida; “Qué cesen inmediatamente los actos de molestia a los que hace mención la C. XXXXXXXX,, en su escrito de queja por parte del DR. FIDEL RAMOS ZALAPA, Rector de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, en Sahuayo Michoacán y se le permita realizar sus actividades encomendadas dentro de la Institución educativa con normalidad, evitando así actos de discriminación y hostigamiento laboral hacia la misma y se garantice de igual manera una estancia digna dentro de la institución libre de todo tipo de violencia y discriminación de acuerdo de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tratados internacionales en materia de derechos humanos”.

Manifiestarle que se ACEPTAN DE FORMA PARCIAL de la siguiente manera:

a) La consistente en: “Que cesen inmediatamente los actos de molestia a los que hace mención la C. XXXXXXXX,, en su escrito de queja por parte de su servidor en calidad de rector”, De lo anterior; Me comprometo a garantizar el derecho igualdad, derecho a la integridad y seguridad personal, del derecho de libertad de conciencia y el derecho a la salud, como hasta este momento se ha garantizado tal y como lo acreditaré en mi informe correspondiente así como a la no discriminación a favor de la C. XXXXXXXX,.

En el caso del derecho de petición y de respuesta siempre se ha garantizado tal y como lo acreditaré en el informe correspondiente con las documentales correspondientes. En el caso de violación al derecho al trabajo, en estos momentos existe un conflicto jurídico de naturaleza laboral entre la quejosa y la universidad, para lo cual es necesario que un tribunal competente resuelva dicho asunto.



b) Se acepta la medida precautoria consistente en: "Generar una estancia digna dentro de la institución libre de todo tipo de violencia y discriminación de acuerdo de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tratados internacionales en materia de derechos humanos". Lo acredito con; Para lo cual en este momento se acredita, con el Código de Ética, Reglamento Interior de la Comisión de Ética de la Universidad, formato de queja, procedimiento de recepción de atención de queja, normativa que actualmente es aplicable a los casos de la competencia del Comité de ética.

c) En relación a que se le permita realizar sus actividades encomendadas dentro de la Institución educativa con normalidad, al respecto le informo que la C. XXXXXXXX, tiene un conflicto jurídico de naturaleza laboral con la Universidad, suspendida su relación laboral conforme al artículo 42 fracción VII de la Ley federal del trabajo, por no acreditar ante la patronal que el Rector en turno le haya otorgado licencia sin goce de sueldo para ausentarse de sus labores docentes y ocupar un trabajo de confianza dentro de la Universidad. cabe señalar que dentro de la Universidad existen tres tipos de trabajadores; docentes, administrativos y personal de confianza. Para lo cual, si bien es cierto que se contrató con el mismo patrón (Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo) dicha trabajadora docente debió de cumplir con la normatividad interna de la Universidad como el solicitar licencia para ausentarse de sus labores docentes sin que lo haya realizado y que emitiré informe al respecto.

Por lo anterior, existe un conflicto jurídico laboral y que en estos momentos existe una suspensión laboral lo cual genera una suspensión de los derechos y obligaciones tal y como lo señala el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, en el caso del patrón a no pagar salario, igualmente existe una violación al artículo 47 inciso b) del Reglamento del Personal Académico de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo que a la letra dice:

ARTÍCULO 47. El Rector podrá conceder licencia sin goce de salario al personal académico ordinario de la Universidad, en los siguientes casos:

b) Cuando sea designado para desempeñar un cargo administrativo en la Universidad. Estos permisos se podrán conceder por el tiempo que dure su encargo, sin menoscabo de su antigüedad.

Mismo que la quejosa, incumplió lo cual ha generado un conflicto de carácter laboral. Contrariamente el aceptar la medida cautelar consistente en permitirle realizar sus actividades docentes generaría una violación como funcionario Público al artículo 2 fracción I de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo violando el principio de legalidad. Además, es imposible financieramente el generar el pago de dos nóminas, una para la C. XXXXXXXX, y otra para la trabajadora interina, misma que no se encuentra presupuestada.

Lo cual dicho asunto, debe ser resuelto mediante sentencia o laudo laboral expedido por un tribunal competente y no a través de unas medidas precautorias como que se pretende imponer, siendo incompetente este Ombudsman para resolver el presente asunto, en materia de reinstalación de trabajo, pues excedería en sus funciones" (fojas 56 a 58).

5. Con data 27 veintisiete de noviembre del 2020 dos mil veinte, se recibió el oficio UCEMICH/REC/422/27/11/20, suscrito por el doctor Fidel Ramos Zalapa, Rector de la Universidad de la Ciénega del Estado, por medio del cual rindió su informe con relación a los hechos, donde sustancialmente señaló:

"Bajo AD CAUTELAM, manifestar que dentro de la FOJA 1, hace referencia dentro de los antecedentes 1) "que no consta ninguna amonestación o sanción"... Manifestarle que contrario a lo que comenta, si existe un extrañamiento que le fue impuesto por actos de insubordinación al no cumplir en tiempo y forma en elaborar los Lineamientos del anteproyecto de presupuesto de ingresos 2021, toda vez que se le convocó con anterioridad a las sesiones de trabajo para integrar la estructura programática lleno a la Ciudad de Morelia para su capacitación. Se agrega prueba consistente en el extrañamiento y oficio SFA-SE-DPP-SS-1937/2020 emitido por la directora de



Programación y Presupuesto de la Contraloría del Estado de Michoacán dando a conocer el incumplimiento.

En relación a su antecedente II) si bien es cierto que ha sido parte de la Comisión de Ética, más que beneficios ha generado conflicto, toda vez que se ha excedido del término para fungir como Presidenta de la Comisión de ética pues el término máximo es de tres años cuando lo ha asumido en cinco años de forma continua.

Así mismo, lo ha utilizado como instrumento de persecución hacia la clase docente lo que ha generado conflicto con los profesores ya que se excede en sus funciones que no le corresponde, pues ha asumido funciones como Ministerio Público investigador, al solicitar declaraciones de alumnos, realizarles exámenes psicológicos e integrar expedientes sobre posibles conductas ilícitas cuando en realidad el Comité de ética es un coadyuvante con las autoridades ministeriales y judiciales y de acompañamiento para con las víctimas de posibles delitos de acoso sexual, violencia o bullying escolar. Lo anterior, lo acredito con los expedientes clínicos psicológicos realizados a alumnos y casos sobre posibles acosos, expedientes que se encuentran en el área de psicología.

En relación a la FOJA NÚMERO 2, antecedente III) si bien es cierto que se le reconoce su participación en el Programa Institucional de Tutorías para la Universidad, dicha acumulación de funciones en su persona generó descontento en la comunidad docente, pues la C. XXXXXXXX, tenía a su cargo la Secretaría de Planeación, Presidenta de la Comisión de Ética, Encargada del Centro de Idiomas, Encargada del área de Posgrado, coordinar la creación de la nueva carrera de gestión y Administración Pública, encargada del Jardín Botánico escultórico entre otras actividades. Lo anterior generó el descontento del sindicato de la Universidad y terminó en un Movimiento al interior de la Universidad solicitando su remoción, sin embargo a mi llegada como nuevo Rector, seguí manteniéndola en el cargo de Secretaria de Planeación, y que de acuerdo a mis atribuciones designe a otros docentes las funciones que en exceso realizaba como una forma de protección a su investidura como funcionaria pública para no generar descontento de la clase docente al interior de la Universidad.

Lo anterior, lo acredito con su confesión expresa y tácita que realiza en su mismo escrito de queja al reconocer que asumía las funciones a que hago mención.

Respecto a la FOJA 3 antecedente VII) la C. XXXXXXXX, se queja que fue removida del Comité de salud y Prevención del Coronavirus (COVID 19) claro está que al realizarse el relevo institucional como Secretaria de planeación deja de tener representación como tal dejando las funciones al nuevo Secretario entrante. Lo anterior, no se trata de ninguna manera de un acto violatorio a sus derechos humanos como lo pretende hacer creer.

En relación a la FOJA 4, del apartado de HECHOS, lo cual lo denomina; Amenazas de daño moral y profesional y violación de mis derechos laborales.

En el punto 1.1 manifestar que niego categóricamente todo lo expresado hacia mi persona, pues son simples apreciaciones pues contrario a lo que manifiesta de forma amable ese día 12/10/2020 le comenté que de acuerdo a mis atribuciones tenía pensado llevar a cabo en los próximos días un relevo institucional con la facultad que me confieren los artículos 13 tercer párrafo de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán y 20 fracción VIII del Decreto mediante el cual se crea la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, sin embargo el remover del cargo a un trabajador de confianza para nada se debe de tomar con una "amenaza" o "violación a los derechos laborales" pues los trabajadores de confianza no gozan de estabilidad en el empleo como quedó demostrado con la tesis jurisprudencial que di a conocer líneas arriba.

Artículo 13. El Gobernador del Estado, nombrará y removerá libremente a los titulares de las dependencias y entidades, cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo o en las leyes, procurando observar el principio de igualdad de género, en el primer nivel de mando de la estructura orgánica.

Los titulares de las entidades serán designados por el Gobernador del Estado. El Gobernador, sin embargo, podrá delegar dicha función al Secretario del ramo en cuestión. En lo relativo a los servidores públicos de las entidades, estos serán designados por el titular del ramo a propuesta del titular de la entidad.



ARTÍCULO 20.- *Corresponde al Rector el ejercicio de las atribuciones siguientes: VIII. Nombrar y remover al personal de la Universidad cuyo nombramiento o remoción no sea determinado de otra manera;*

Respecto al punto número 1.2, se queja la C. XXXXXXXX,, que el día 13/10/2020 fue notificada de forma verbal para llevar a cabo el relevo institucional, pero que nunca fue notificada de su cese, ni la sanción impuesta ignorando a que se refiere, aviso del despido o notificación de no poder reincorporarse a su plaza académica, que no interpuso ninguna demanda por el despido injustificado.

Lo anterior, es de extrañarse por la quejosa, pues fue exactamente el mismo procedimiento como cuando la C. XXXXXXXX,fue nombrada Secretaria de Planeación revocándose el nombramiento del anterior secretario.

Nunca puede ser una violación a los derechos laborales el remover de un cargo a un Trabajador de confianza, no existiendo obligación de la parte patronal de dar aviso de un cese o aviso de un supuesto despido.

[...]

SOBRE LA FOJA 5, en relación al punto número 1.6. Se queja entre otras cosas de forma infundada que el área de Recursos Humanos no ha elaborado y publicado los Lineamientos específicos que describan un procedimiento que deba seguir un trabajador académico ante RH al iniciar o dejar un cargo público dentro o fuera de la Universidad.

Lo anterior, resulta infundado toda vez que de acuerdo a la normatividad interna el área de Recursos Humanos de la Universidad, no tiene facultades para emitir o elaborar reglamentos o Lineamientos de esta naturaleza.

Así mismo, manifiesta que es responsable RH de mantener y completos los expedientes del personal, para lo cual se informa que RH lleva estrictamente archivados y tiene en resguardo los expedientes de cada uno de los trabajadores de la universidad, sin embargo, es imposible resguardar algo que no existe como la "Licencia sin goce de sueldo de la quejosa que nunca presentó, culpando a RH de un supuesto extravío del documento.

Respecto al punto 1.7, no se contesta por no ser hecho propio.

En el punto 1.8, la quejosa menciona que no se le pagó la quincena del 30/10/2020, para lo cual se informa que efectivamente no se le pagó, porque conforme a las respuestas dadas por RH y su servidor era reincorporarla era necesario exhibir la Licencia sin goce de sueldo, misma que debió tramitar antes de dejar el trabajo como docente y ocupar un cargo de confianza.

Pues bajo esta condición, no se puede generar doble pago de nómina, pues hasta este momento existe una trabajadora interina de la plaza que alega la quejosa que le pertenece.

Para lo cual, la Universidad ha sido claro con la quejosa, es necesario que presente la Licencia sin goce de sueldo para poder reincorporarse a sus actividades, pues existiendo un defecto administrativo es imposible su reincorporación, salvo que emita sentencia un Tribunal competente y resuelta dicho asunto laboral, no existiendo una obligación para el patrón de pagar salario y ni tampoco para la quejosa de prestar el servicio, toda vez que existe una suspensión de trabajo, fundamentado en el siguiente artículo:

Artículo 42.- *Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:*

VII. La Falta (sic DOF 04-06-2019) de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; Fracción reformada DOF 30-11-2012, 04-06-2019.

SOBRE LA FOJA 6, en relación al punto 1.9 se contesta con los mismos términos del 1.8, solo hacer mención que de ninguna manera se tratan de actos de venganza de parte de su servidor, si no se trata de un asunto de carácter jurídico laboral o administrativo, donde como Rector de la Universidad y como Funcionario Público Estatal tengo la obligación de velar por la aplicación de las leyes, reglamentos, Lineamientos y toda normatividad tal y como lo ordena los artículos 2 fracción I de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, artículo 6 fracción III del reglamento interior de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo.

Respecto al punto 1.10 no se contesta por no ser hechos propios, hace referencia al rector anterior.



SOBRE LA FOJA 7, se contesta al HECHO 2.- LIMITACIÓN DE LAS POSIBILIDADES DE COMUNICACIÓN.

Respecto al punto 2.1 contrario a lo que manifiesta la quejosa, es parte de la preparación del cambio de Secretario de Planeación de la Universidad, pues como atinadamente lo afirma la quejosa, se trata de un día antes del relevo institucional para dejar la organización de información de todo lo relativo a la secretaria.

Sobre el punto 2.2, por no ser hechos propios y que no me constan, no se contesta.

En relación al punto 2.3 por tratarse de meras presunciones o apreciaciones personales no tengo nada que informar.

Respecto al punto 2.4, contrario a lo que manifiesta la quejosa, si ha sesionado el Consejo de Planeación de la universidad siendo la C. **XXXXXXXX**, siendo participe de todas y cada una de las actividades como son, temas de presupuesto, proyectos constructivos, adecuación de espacios, movimientos de personal, actividades dentro y fuera de la Universidad. Lo cual lo compruebo con 18 fotografías de diversos eventos donde se acredita que nunca ha sido excluida y que ha sido parte de una convivencia democrática dentro de la Universidad.

En el punto 2.5, como ya mencioné líneas arriba la quejosa C. **XXXXXXXX**, tenía a su cargo lo siguiente: la Secretaria de Planeación, Presidenta de la Comisión de Ética, Encargada del Centro de Idiomas, Encargada del área de Posgrado, coordinar la creación de la nueva carrera de gestión y Administración Pública, encargada del Jardín Botánico y escultórico.

Lo cual generaba inconformidad con la comunidad docente, para lo cual de acuerdo a mis atribuciones que me confieren los artículos ya mencionados tuve que designar a quien le correspondían los cargos, en el caso del Centro de Idiomas de acuerdo al Reglamento Interior de la Universidad y tratándose de temas académicos lo correcto es que lo manejara era el Secretario académico y no la Secretaria de Planeación.

Respecto al hecho de la renuncia de la Psicóloga, son hechos que ignoro por no ser hechos propios.

SOBRE LA FOJA 8, SE RESPONDE AL HECHO 3.- HOSTIGAMIENTO LABORAL.

Respecto al punto 3.1 se informa que le fue entregado un extrañamiento, por insubordinación al no realizar las tareas encomendadas dado que acudió a la Ciudad de Morelia Michoacán para recibir instrucciones de cómo elaborar los Lineamientos del anteproyecto de presupuesto de ingresos 2021, toda vez que se le convocó con anterioridad a las sesiones de trabajo para integrar la estructura programática. Se agrega prueba consistente en el extrañamiento y oficio SFA-SE-DPP-SS-1937/2020 emitido por la directora de Programación y presupuesto de la Contraloría del Estado de Michoacán dando a conocer el incumplimiento.

Así mismo, se demuestra que era parte de sus obligaciones, pues está fundamentado en el siguiente:

Artículo 10. Al Secretario de Planeación le corresponde el ejercicio de las facultades siguientes:

III. Formular en coordinación con el Secretario de Administración el proyecto de ingresos y egresos de la Universidad, así como los informes relacionados con su ejercicio, para su entrega al Rector y a las instancias competentes;

IV. Proponer y coordinar los procesos de acopio de información de las diversas Unidades Administrativas para efectos de planeación y evaluación institucional;

En relación al punto 3.2, contrariamente a lo que comenta la C. **XXXXXXXX**, siempre fue tomada en cuenta en los asuntos de su personal a su cargo, sin embargo, de acuerdo al artículo 6 fracción X, del Reglamento interior de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán le corresponde nombrar, remover a personal su servidor en mi calidad de Rector.

Artículo 6. Al Rector le corresponde el ejercicio de las facultades y obligaciones que expresamente le confiere el artículo 20 del Decreto, así como las siguientes: X. Dirigir la realización de los movimientos del personal académico, técnico y necesarios para el mejor funcionamiento de la Universidad;

Sobre el punto 3.3, en lo que comenta la quejosa C. **XXXXXXXX**, siempre fue tomada en cuenta en los temas que indica, sin embargo por tratarse de tema meramente académico le corresponde al Secretario académico generar los estudios de pertinencia de nuevas propuestas educativas, en el caso del secretario de Planeación le corresponde la parte de gestión de los recursos económicos y del programa Operativo Anual donde se garantice la apertura de nuevas carreras, es decir la secretaria de planeación es un apoyo administrativo y no académico.



En lo que se refiere a que fue excluida para la elaboración del reglamento de recategorización, dicho reglamento no existe como tal, si bien es cierto fue una propuesta para trabajar el proyecto, este se dio la discusión en las reuniones del Consejo Académico General, cuerpo colegiado donde solo los coordinadores de cada trayectoria son parte y como presidente funge su servidor calidad de Rector de la Universidad, sin embargo para poder ser invitado como integrante con voz pero sin voto se requiere autorización de los integrantes del Consejo Académico general y no es competencia del Rector.

Reglamento interior de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo.

Artículo 11. Al Secretario Académico le corresponde el ejercicio de las facultades siguientes:

XIII.- Gestionar en coordinación con el Secretario de Planeación, el registro de los planes y programas de estudio de su competencia ante la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Educación en el Estado;

XX. Participar en la formulación de los programas de asignación de estímulos al personal académico;

Decreto mediante el cual se crea la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo.

ARTÍCULO 21.- El Consejo Académico General es un órgano colegiado de coordinación académica, planeación, presupuesto, supervisión, gestión, consulta y promoción académica; estará integrado por dos representantes de cada uno de los Consejos Académicos de Área y será presidido por el Rector.

En lo que refiere al punto 3.4, es necesario actuar bajo el marco de la legalidad, para lo cual dicho proyecto al que hace referencia la quejosa consistente en: "Obra del jardín Escultórico" al exigir recurso para la realización de dicho proyecto era necesario la aprobación de la Junta Directiva de la Universidad como máxima autoridad y efectivamente como lo afirma la quejosa, actualmente ya se encuentra autorizado un presupuesto para tal fin.

Por otro lado, es importante manifestar que nos encontramos regidos mediante un acuerdo de austeridad que ha emitido el gobierno del estado de Michoacán y se deben priorizar los recursos asignados a la Universidad, salvo que demuestres la importancia del proyecto y los beneficios que generaría tal proyecto a beneficio de la comunidad universitaria como ocurrió al ponerlo como punto de acuerdo ante la junta directiva.

En el segundo párrafo donde la C. XXXXXXXXX, se queja sobre la construcción del edificio de artes mismo que a su consideración invade la vialidad para el paso de una pipa o de camión de bomberos, dicho asunto es de competencia en materia de protección civil y no de violación a los derechos humanos.

SOBRE LA FOJA 9, en relación al punto 3.5, sobre la queja de la exclusión de la no participación para la actualización de los programas de estudio, si bien es cierto y que de acuerdo al Reglamento interior es un trabajo en conjunto, dicho análisis a los programas de estudio desde un punto de vista meramente académico le corresponde a la Secretaría Académica y al Consejo Académico General, como ya quedó antes señalado el Consejo Académico está integrado únicamente por los Coordinadores y Rector, sirviendo como apoyo la Secretaria de Planeación desde un punto de vista administrativo. Lo cual, no se puede considerar como discriminación o exclusión por género toda vez que el reglamento interior de la Universidad determina las funciones que le corresponde a cada secretario.

Cabe señalar que anteriormente la quejosa acaparaba demasiadas funciones fue de su competencia como Secretaria de Planeación como fueron: Presidenta de la Comisión de Ética, Encargada del Centro de Idiomas, Encargada del área de Posgrado, coordinadora para la creación de la nueva carrera de Gestión y Administración Pública, encargada del Jardín Botánico y escultórico, parte del Comité contra el Coronavirus (Covid19) entre otros.

En relación al hecho 4 Actitudes prepotentes con sesgo de género y censura.

En el punto 4.1, niego categóricamente todos los hechos que expresa la C. XXXXXXXXX, mismos que son infundados y que solo son apreciaciones personales, difamatorios con la intención de dañar mi imagen como Rector de la Universidad, considerando que existe resentimiento y coraje toda vez que realice un relevo institucional a la Secretaria de Planeación donde dejó de ser parte, pues si los hechos sucedieron desde el 01 de diciembre de 2019 pasó tiempo en exceso para



denunciarlos ante las autoridades correspondientes y no hasta el 20 de octubre del 2020 dos mil veinte es cuando los viene a denunciar, posterior a su separación como Secretaria de Planeación lo cual a simple vista son comentarios dolosos y de mala fe, con la intención de causar un daño moral.

Así mismo, dicha denuncia está llena de contradicciones, pues por un lado se queja de exclusión por su género y dentro del presente punto menciona que ella condujo el evento dentro del auditorio como el del 01 de diciembre del 2019 dos mil diecinueve y muchos más, como lo acredito con las documentales que adjunto consistente en fotografías.

SOBRE LA FOJA 10, en relación al punto 4.2, en relación al supuesto uso de lenguaje sexista, lo niego categóricamente y son simples apreciaciones de la quejosa, además que la C. XXXXXXXX, es la Presidenta de la Comisión de ética (en este momento sin función, por su situación laboral) y en ningún momento me giró recomendaciones por escrito para atender este asunto.

Igualmente, como lo mencione en el punto 4.1 son difamaciones hechas a un servidor por el agravio del relevo institucional que lleve a cabo en la Secretaría de Planeación, pues a según lo supuestos hechos data desde diciembre del 2019 dos mil diecinueve. En relación al punto 4.3 se contesta en los términos del punto 4.2, por ser simples apreciaciones personales, negándolos categóricamente.

Sobre el punto 4.4, en relación a lo que manifiesta la quejosa, hasta este momento no existe ninguna recomendación de parte de la Dirección de Protección Civil del Estado de Michoacán o de alguna Autoridad laboral como para dar cumplimiento a dicho requerimiento. Sin embargo, es un asunto que le compete resolvieron la empresa particular que brinda el servicio de limpieza y no la Universidad, al ser un asunto de carácter administrativo y de presupuesto tendría que resolverlo la Junta Directiva de la Universidad autorizando el gasto económico, pero siempre y cuando exista el requerimiento de alguna autoridad competente. Actualmente se tiene un contrato de servicios de limpieza con una empresa particular y es ahí donde se debe acordar el fortalecimiento de seguridad e higiene de los trabajadores, pero como responsable principal es la empresa y no el rector.

En lo que refiere al punto 4.5, no existe en la universidad ningún reporte de daño a los equipos de cómputo, contrario a lo que menciona se les avisa a la comunidad universitaria, docentes y administrativos vía correo electrónico cuando se va generar un corte de luz. Lo anterior acredito con algunos correos electrónicos.

En relación al punto 4.6 contrario a lo que manifiesta la quejosa, si existe una instancia como lo es la misma Rectoría, para lo cual al detectar casos de acoso son enviadas al área jurídica de la Universidad, el departamento de Psicología, el consultorio médico de la Universidad, así mismo cuenta la Universidad con un Observatorio de violencia de genero mismo que es operado por una profesora investigadora especialista en el tema.

En relación al punto 4.7. Como lo indica la quejosa, al ser removida del cargo, no dio cumplimiento a un proyecto personal de su área para la capacitación y orientación relacionada con la norma NOM-035-STPS-2018, lo cual este asunto no es materia de análisis sobre violación a los derechos humanos.

Sobre el punto 4.8, la C. XXXXXXXX, según su apreciación las campañas de reforestación, donación y entrega de despensas en apoyo por la pandemia del Covid19, entrega de equipo para la conectividad, se queja que tiene como finalidad la promoción política, manifestando que su servidor exige atender las instrucciones del Gobierno del Estado.

De entrada, es una apreciación personal que tiene la quejosa, ignorando que es una obligación legal atender las recomendaciones y solicitudes de la Secretaría de Educación en el Estado de Michoacán, la Subsecretaría de Educación Superior y media superior así como la Dirección de Comunicación del Gobierno del Estado, pues la quejosa ignora que nuestra Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, NO ES AUTÓNOMA, que si bien es cierto somos un Organismo Público Descentralizado (OPD), dependemos financieramente y administrativamente del Gobierno del Estado de Michoacán. Así mismo, el Rector y todos los Secretarios de la Universidad incluyendo la quejosa (misma que se desempeñó como Secretaria de Planeación) fue designada mediante nombramientos con autorización del Gobernador del Estado de Michoacán de Ocampo, así mismo tenía la obligación legal de acatar todas las órdenes de sus superiores incluyendo los eventos a que hace mención, de promoción y difusión del Gobierno del Estado de Michoacán.



Lo anterior tiene fundamento en:

Ley orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.

Artículo 36. La Coordinación General de Comunicación Social es una dependencia auxiliar de la Oficina del Gobernador.

Artículo 38. A la Coordinación General de Comunicación Social, le corresponde el ejercicio de las atribuciones siguientes:

VIII. Participar y apoyar las campañas de difusión de la Administración Pública Estatal; de las dependencias y entidades.

VII. Ejecutar las políticas y estrategias metodológicas que permitan hacer uso eficiente de los medios de comunicación en el Estado, con el objeto de difundir oportuna y ampliamente todas las acciones realizadas a favor del desarrollo integral de la entidad;

XIV. Administración Pública Estatal eventos que enriquezcan la comunicación social en sociedad;

SOBRE LA FOJA 11, respecto al punto 5. Desatención de la salud.

Contrario a lo que manifiesta la quejosa sobre el incumplimiento por las recomendaciones a la comisión técnica del Comité COVID-UCEMICH y Lineamientos en la materia, se trabaja actualmente con el personal mínimo recomendado, los pocos eventos que se han llevado se ha dado cumplimiento con las recomendaciones como la sana distancia, uso de tapabocas, sanitización, gel antibacterial, entre otras. Así mismo como se acredita con la constancia que expide la doctora de la universidad solo se ha detectado un solo caso de Covid19 ignorándose donde pudo haberlo contraído, sin que exista algún brote masivo derivado de la negligencia de las autoridades como lo aparenta hacer creer la quejosa. Lo anterior lo demuestro con pruebas consistentes en oficios de parte del comité COVID UCEMICH, solicitando hacer uso de las recomendaciones, oficios solicitando se garanticen las medidas en los eventos, acta de constitución del comité COVID19, sugerencias en apoyo a eventos entre otros.

SE CONTESTA SOBRE LAS SUPUESTAS VIOLACIONES.

1.- Del derecho a la igualdad, se niega dicha violación, toda vez siempre se le ha dado un trato por igual tal y como lo acredito con algunas fotografías de eventos realizados, donde inclusive ha conducido eventos académicos.

2. Del derecho a la integridad y seguridad personal, por tratarse de meras apreciaciones de la quejosa y como no ofrece alguna prueba al respecto me deja en un estado de indefensión a lo que hace referencia. Manifestando que todo actuar ha sido apegada a la legalidad, como en el caso de emitir un extrañamiento a la quejosa por insubordinación al no realizar la tarea encomendada y que puso en nesgo el objeto de la universidad y el presupuesto del 2021, dicha acción jamás se considera un abuso de poder, por estar fundado y motivado dicha observación en el ámbito laboral por motivo de una omisión en el desempeño de sus funciones como funcionaria pública.

3.- Del derecho a la libertad de conciencia. En esta supuesta violación al artículo 6 de la Constitución Federal, no ofrece prueba alguna solo hace referencia a supuestas violaciones. Siempre se le ha garantizado a expresar libremente sus ideas y convicciones

4- Del derecho de petición. - La C. XXXXXXXX,, se queja de no obtener respuesta a los oficios emitidos. Contrario a lo que menciona, siempre se le ha dado respuesta en tiempo y forma y como prueba de ello, se prueba con los acuses de recibido de los oficios emitidos por rectoría, recursos humanos, secretaría de administración y académica. Manifestando que el término para que las autoridades administrativas puedan otorgarlo es de 30 treinta días tal y como lo ordena el artículo 28 del Código de Justicia administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo.

5.- Del derecho a la salud. Contrario a lo que menciona la quejosa, se ha cumplido con todas las recomendaciones sanitarias contra el COVID19, tan es así que de una comunidad de 900 personas solo existe un solo un contagio de una trabajadora docente y que se ignora dónde pudo haber contraído la enfermedad. Así mismo, se ha gastado recurso económico del presupuesto para cumplir con las recomendaciones otorgando gel antibacterial, tapabocas, sanitizantes, creación del comité COVID-UCEMICH, realizando algunos eventos con las medidas adecuadas no más de las personas autorizadas y trabajando con el personal mínimo. Ofrezco prueba documentales para acreditar lo antes mencionado.

6.- Del derecho al trabajo.- no existe ninguna violación a las condiciones de trabajo como lo pretende hacer creer la quejosa, si no que existe un conflicto jurídico de naturaleza laboral que impide reincorporarse a sus labores docentes toda vez que como ya se mencionó la C. **XXXXXXXXXX**, nunca tramitó la solicitud de licencia sin goce de sueldo y autorización del rector en turno con la intención de suspender su relación laboral docente, pues esta no es "tácita" es decir que no se sobreentienda que como si la haya presentado, pues el Reglamento General del Personal Administrativo de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, exige tal requisito. Para lo cual, es necesario que un tribunal competente en la materia resuelva dicho asunto legal.

Por lo anterior, como parte patronal se le ha estado solicitando presente el acuse de recibido de la Licencia antes señalado sin que hasta este momento lo haya hecho, para estar en condiciones de reintegrarla a sus labores docentes. Así mismo, no se puede realizar doble pago, administrativamente es imposible pues actualmente la trabajadora interina goza del pago correspondiente de la plaza que le corresponde a la quejosa.

SOBRE LA FOJA 12, PETICIÓN DE LA C. XXXXXXXXX, DE IMPONER MEDIDAS CAUTELARES.

Solicito se dejen sin efecto, toda vez que no son necesarias pues no existe ninguna violación a los derechos humanos como lo pretende hacer creer la quejosa, mucho menos la del punto numero 2) sobre el derecho a la reincorporación a su plaza académica, pues el solicitar dicha medida cautelar o implementarla la COMISION ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ESTADO DE MICHOACAN, estaría realizando una acción de incompetencia pues si fuese el caso de una reinstalación en el empleo, le corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán o el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán de Ocampo que mediante un laudo laboral fundado y motivado obligue a la Universidad a reinstalar a la quejosa.

SE CONTESTA LA DENUNCIA POR ABUSO DE AUTORIDAD, ACOSO Y DISCRIMINACION.

SOBRE LA FOJA 1, respecto al punto I. Discriminación.

Contrariamente como lo hace valer la quejosa C. **XXXXXXXXXX**, nunca se le ha aislado, al contrario siempre como consta en fotografías que anexo ha estado presente en todas las actividades de la Universidad, reuniones de trabajo y nunca pude considerarse como "una separación forzosa de trabajo", pues como quedó explicado la quejosa era trabajadora de confianza, misma que se desempeñaba como Secretaria de Planeación y que con las atribuciones que me confiere el artículo 13 tercer párrafo de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán y 20 fracción VIII del Decreto mediante el cual se crea la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, expedí un nuevo nombramiento como encargado de la Secretaría de Planeación en la Universidad a otra persona, dejando el cargo de confianza la C. **XXXXXXXXXX**, "Nunca fue una separación forzosa como lo denuncia la quejosa", pues los trabajadores de confianza no gozan de estabilidad en el empleo, pues así lo ha determinado la Suprema Corte de Justicia de la nación, no existe ninguna violación a sus derechos humanos incluyendo en materia laboral.

"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO NO ES CONTRARIA A LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 10., dispone que las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución Federal y en los tratados internacionales. Ahora bien, si el Constituyente Permanente no tuvo la intención de otorgar a los trabajadores de confianza el derecho a la estabilidad en el empleo, acorde con la interpretación que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hecho de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Norma Suprema, la cual únicamente les permite disfrutar de las medidas de protección al salario y gozar de los beneficios de la seguridad social, entonces, por principio ontológico, no puede contravenir la Constitución General de la República, específicamente el derecho humano a la estabilidad en el empleo previsto únicamente para los trabajadores de base, en la fracción IX de los indicados precepto y apartado, ni el de igualdad y no discriminación, porque la diferencia entre trabajadores de confianza y de base al servicio del Estado la prevé la propia Norma Fundamental."



SOBRE LA FOJA 2, respecto a "hechos que dan de un trato notoriamente discriminatorio y con intención de obstaculizar mi desempeño"

Respecto a lo que afirma sobre un supuesto acto intimidatorio consistente en levantarle un extrañamiento, lo anterior fue apegado a derecho pues lo que sucedió se informa que le fue entregado un extrañamiento, por insubordinación al no realizar las tareas encomendadas, dado que la quejosa acudió a la Ciudad de Morelia Michoacán para recibir instrucciones de parte de Contraloría del Estado con la intención de recibir capacitación de cómo elaborar los Lineamientos del anteproyecto de presupuesto de ingresos 2021, toda vez que se le convocó con anterioridad a las sesiones de trabajo para integrar la estructura programática. Se agrega prueba consistente en el extrañamiento y oficio SFA-SE-DPP-SS-1937/2020 emitido por la directora de Programación y Presupuesto de la Contraloría del Estado de Michoacán dando a conocer el incumplimiento.

Respecto a donde hace mención la quejosa "que fueron quitadas algunas funciones y fueron turnadas a la Secretaría Académica", informar que a mi llegada como rector de la universidad, la quejosa tenía demasiadas funciones como Secretaria de Planeación, así mismo violaban el artículo 10 del Reglamento Interior de la Universidad, pues se excedía en sus funciones, por ejemplo en temas académicos no tenía competencia sin embargo tomaba decisiones como si fuese la Secretaria Académica de la universidad violentando toda normatividad interna, las funciones eran: Secretaria de Planeación, Presidenta de la Comisión de Ética, Encargada del Centro de Idiomas, Encargada del área de Posgrado, coordinar la creación de la nueva carrera de gestión y Administración Pública, encargada del Jardín Botánico y escultórico entre otras actividades, que si bien es cierto algunas fueron designadas por nombramientos "honoríficos" expedidos por el rector anterior, mismas gozaban de ilegalidad al ser designada como Secretaria de Planeación violando el artículo 10 del Reglamento interior de la universidad. Lo anterior generó el descontento del Sindicato de la Universidad y terminó en un Movimiento de protesta al interior de la Universidad solicitando su remoción del cargo, sin embargo a mi llegada como nuevo Rector, seguí manteniéndola como Secretaria de Planeación, y que de acuerdo a mis atribuciones designe a otros docentes las funciones que en exceso realizaba como una forma de protección a su investidura como funcionaria pública para no generar descontento de la clase docente al interior de la Universidad.

En relación al punto donde menciona que "es excluida para atender diversos asuntos" como la atención para resolver la denuncia de condiciones de trabajo inseguras que enfrentan las compañeras de trabajo de la limpieza y otros, sin embargo, hasta ahorita tanto la Dirección de Protección Civil del Estado u otra Autoridad del Trabajo nunca ha emitido alguna recomendación al respecto para estar en condiciones de cumplir dicha recomendación.

Sin embargo, es un asunto que le compete resolverlo la empresa particular que brinda el servicio de limpieza y no la Universidad, al ser un asunto de carácter administrativo y de presupuesto tendría que resolverlo la Junta Directiva de la Universidad con la intención de presupuestar y autorizar algún gasto económico para dar cumplimiento a la recomendación de alguna autoridad competente en la materia. Actualmente se tiene un contrato de servicios de limpieza con una empresa particular y es ahí donde se debe acordar el fortalecimiento de seguridad e higiene de los trabajadores, pero como responsable principal es la empresa y no el rector.

Respecto al punto "autocracia del Rector, desestabilización en mi equipo de trabajo y menoscabo de mi figura como secretaria de Planeación al anunciar nombramientos y efectuar movimientos en el personal a mi cargo, sin tomarme en consideración a mí, a los jefes de áreas, a las personas movilizadas e incluso a la Junta directiva".

Se informa, que contrario a lo que manifiesta la quejosa siempre los nombramientos se han sido públicos, siempre tomando en cuenta a la C. XXXXXXXXX, los relevos institucionales en las diferentes áreas gozan de gran aceptación y se vive un ambiente laboral lleno de cordialidad y de compañerismo, ofrezco como prueba testimonial, el dicho de cualquier trabajador de la Universidad.

SOBRE LA FOJA 3, en el punto donde hace referencia a un "trato equitativo respecto a mis colegas profesores y discriminatorio y que fue excluida de los grupos de WhatsApp", por no ser hechos propios de su servidor, no tengo que informar nada.

Respecto al punto: "sobre la recomendación de las medidas para prevenir el COVID19 y apegarnos al protocolo de la Universidad, y que fueron desestimadas" se informa que por el contrario; se ha cumplido al pie de la letra las recomendaciones, resultando



infundadas las observaciones de la quejosa sobre el incumplimiento del protocolo publicado por la misma universidad en atención al Acuerdo nacional para el retorno a las Actividades y las comunicaciones de la Secretaría de Finanzas del Estado, como se puede observar se trabaja actualmente con el personal mínimo recomendado, los pocos eventos que se han llevado se ha dado cumplimiento con las recomendaciones como la sana distancia, uso de tapabocas, sanitización, gel antibacterial, entre otras. Así mismo como se acredita con la constancia que expide la doctora de la universidad solo se ha detectado un solo caso de Covid19, ignorándose donde pudo haberlo contraído, sin que exista algún brote masivo en la universidad derivado de la negligencia de las autoridades como lo aparenta hacer creer la quejosa. Así mismo se ha gastado recurso del presupuesto para comprar insumos como cubre bocas, sanitizantes, cuartos de sanitización, tapetes para desinfectar.

Lo anterior lo demuestro con pruebas consistentes en oficios de parte del comité COVID UCEMICH, expedición de recomendaciones del parte del Comité de COVID19 UCEMICH, oficios solicitando se garanticen las medidas sanitarias en los eventos, acta de constitución del comité COVID19, sugerencias en apoyo en eventos, facturas de compra de insumos para prevenir el COVID19.

Sobre el punto II. Actos para dañar mi imagen.

En relación al punto I: "a que fue citada para hacer el relevo institucional" con la intención demeritar su imagen, insinuando que había hecho algo indebido (sin decir que) y que por ello había tenido que removerme".

Lo anterior son simples apreciaciones de la quejosa C. **XXXXXXXXXX**,. pues al contrario de lo que piensa, en todos los relevos institucionales es de cortesía citar el funcionario saliente y el funcionario entrante, acompañado del personal del área con la intención de agradecer a la funcionaria saliente el esfuerzo y la dedicación que tuvo al frente del cargo a la que había sido designada, así mismo se le pide al funcionario entrante dedique el máximo esfuerzo en el cargo que es designado. Lo anterior, no existe ninguna violación a los derechos humanos como lo pretende hacer creer la quejosa.

En relación al punto II, manifestar igualmente que son simples apreciaciones que da a conocer la quejosa, toda vez que ni siquiera existe grupos de choque al interior como el que menciona; #YoSoyUCEMICH, que si bien es cierto en noviembre del 2019 dos mil diecinueve hubo un movimiento interno en la universidad, la naturaleza de esta protesta fue de carácter laboral y uno de los motivos fue la inconformidad de que la quejosa tenía a su cargo múltiples encargaturas de las que ya he hecho mención, lo cual inconformo a la comunidad docente.

En relación a lo que comenta "sobre hostigamiento laboral en contra de las Psicólogas de la universidad por los acosos dentro de la universidad", uno de los motivos que generó descontento en la comunidad docente fue que la C. **XXXXXXXXXX**, utilizaba el Comité de Ética de la Universidad, para perseguir e intimidar a docentes, excediendo sus funciones como presidenta de la Comisión, pues obligaba a las psicólogas a realizar terapias psicológicas en contra de su voluntad a los alumnos y profesores levantar denuncias sobre acosos como si fuera Ministerio Público Investigador, cuando en realidad no eran sus funciones, pues éstas le corresponden a la autoridad investigadora. Manifestar que nunca ha existido una denuncia penal en contra de un profesor por acoso sexual, además este delito se persigue por querrela de parte, lo cual solo la víctima puede presentar la denuncia correspondiente y es ahí donde la Comisión de Ética debe acompañar a la víctima en materia de asesoría legal y psicológica. Como prueba se encuentran los expedientes en el área de psicología.

SOBRE LA FOJA 4, respecto al punto III.- Actitudes de intimidación y agresiones psicológicas.

En el primer punto, en relación a las supuestas intimidaciones y amenazas y demás comentarios difamatorios a mi persona, mismas que niego categóricamente y que se trata de suposiciones e interpretaciones personales de la quejosa C. **XXXXXXXXXX**, de ninguna manera se ha dado a su persona.

Por otro lado, dice quejarse de que soy una persona autoritaria por ejercer mis atribuciones como es la remoción de los trabajadores de confianza, pues nunca se debe considerar como abuso de autoridad el realizar relevos institucionales, pues dichos trabajadores de confianza no gozan de estabilidad en el empleo.

Pues así lo determina la SCJN.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO NO ES CONTRARIA A LA CONSTITUCIÓN



GENERAL DE LA REPÚBLICA. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 10., dispone que las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución Federal y en los tratados internacionales. Ahora bien, si el Constituyente Permanente no tuvo la intención de otorgar a los trabajadores de confianza el derecho a la estabilidad en el empleo, acorde con la interpretación que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hecho de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Norma Suprema, la cual únicamente les permite disfrutar de las medidas de protección al salario y gozar de los beneficios de la seguridad social, entonces, por principio ontológico, no puede contravenir la Constitución General de la República, específicamente el derecho humano a la estabilidad en el empleo previsto únicamente para los trabajadores de base, en la fracción IX de los indicados precepto y apartado, ni el de igualdad y no discriminación, porque la diferencia entre trabajadores de confianza y de base al servicio del Estado la prevé la propia Norma Fundamental." Es decir, no existe ninguna violación a los derechos de igualdad, de estabilidad en el empleo ni de discriminación, así mismo para efectos de amparo el despido por relevo institucional incluyendo pedir renuncia, no puede ser considerado un acto de autoridad, tal y como lo ha determinado la SCJN en la siguiente tesis:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE CHIAPAS. SU CESE NO CONSTITUYE UN ACTO DE AUTORIDAD PARA LOS EFECTOS DEL JUICIO DE AMPARO.

El Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia, en las tesis de jurisprudencia 9/90 v 10/90 derivadas de la contradicción de tesis varios 6/88, sostuvo que el apartado B del artículo 123 constitucional equipara la relación entre Estado y empleado con una relación laboral, similar a la de un patrón, hecha excepción de los militares, marines, miembros de los cuerpos de seguridad pública y personal del servicio exterior, quienes se regirán por sus propias leyes. También se precisó que responde al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dirimir las controversias que se susciten entre el Estado y sus servidores, inclusive los de confianza (excluyendo al Poder Judicial de la Federación y sus servidores). Congruente con las disposiciones constitucionales, la Ley del Servicio Civil del Estado de Chiapas da un carácter laboral al vínculo que se genera entre el Estado, los Municipios y sus trabajadores, lo que significa que cualquier decisión que adopte el patrón con motiva del desempeño de les labores no constituye un acto de autoridad sino un hecho derivado de la relación laboral. Por tanto, los conflictos que se susciten entre el trabajador y el Estado de Chiapas deben ser ventilados ante el Tribunal del Servicio Civil de esa entidad, que es un órgano creado por la citada ley para ese fin. De ahí que debe establecerse que cuando un trabajador de confianza promueve un juicio de amparo contra la baja de que fue objeto por parte de la Dirección de Educación Básica del Estado de Chiapas, resulta improcedente, al surtir la causa prevista en el artículo 73 fracción XVIII en relación con los artículos 1º fracción I y 11 de la Ley de Amparo, no sólo porque el acto por el que se determina la baja del empleado no es un acto de autoridad, sino porque el trabajador debe agotar previamente un medio ordinario de defensa, el juicio laboral.

Amparo en revisión 1561/98. Leoncio Solís Solís y otros. 12 de marzo de 1999. Checo votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano Secretaria: Luz Cueto Martínez.

Así mismo, manifiesto que la prueba que ofrece la C. XXXXXXXXX, denominada PRUEBA: Transcripción 12/10/2020, al ser una transcripción sacada de un audio como lo afirma la quejosa y que fue grabado en mi calidad de autoridad sin mi consentimiento y ser una prueba ilícita, no debe ser considerada como una prueba legal, por lo cual no debe ser tomada en cuenta ni valorada. Por el contrario, le solicito le dé vista al Ministerio Público investigador competente para su conocimiento por el delito que resulte responsable.

En relación al punto II, sobre la suspensión de pago y de las condiciones de trabajo sin notificación previa.

Contrariamente a lo que menciona la quejosa que se le dio a conocer su situación jurídica laboral 15 días después, no es correcto. Pues inmediatamente de forma verbal la encargada de recursos humanos le solicitó para su reincorporación la Licencia sin goce de sueldo firmada por el rector en turno donde acreditaba que le había otorgado permiso para ausentarse de sus labores docentes y tomar un cargo de confianza.



Al no presentarlo, la encargada de recursos humanos le giró un oficio de contestación con fecha 22 de octubre solicitándole que exhibiera tal documental. Así mismo, al no presentar ningún acuse, con fecha 23 de octubre se llevó a cabo una revisión minuciosa del documento en los archivos de la universidad, levantándose un acta con fecha 23 de octubre sobre la inexistencia de dicho documento, es decir la quejosa nunca realizó el trámite de licencia.

Para lo cual se giró el oficio UCEMICH/REC/387/11/20 de fecha 09 de noviembre del presente año de parte de su servidor dándole a conocer la situación que guardaba actualmente.

MTRA. XXXXXXXX, PRESENTE.

"El que suscribe DR. FIDEL RAMOS ZALAPA, Rector de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, ante usted comparezco y expongo:

Le manifiesto que uno de los principios que rigen a todo servidor público es la observancia de la "Legalidad" contemplado en el artículo 2 fracción I de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, entendiéndose esta como "Que su actuar se apegue a la Ley y demás disposiciones jurídicas y administrativas vigentes. Por lo anterior estoy obligado a observar, aplicar y dar cumplimiento a la normatividad que nos rige como Organismo Público Descentralizado (O.P.D).

En seguimiento al oficio de fecha 03 de noviembre del presente año, donde me da a conocer diversos puntos de los que hace mención, manifestarle que anterior a su nombramiento como Secretaria de Planeación, usted tuvo que solicitar licencia sin goce de sueldo al rector en turno, para efectos de considerar, reconocer y elevarla a la figura jurídica de "suspensión de la relación laboral", como trabajadora docente de base.

Para lo cual, como parte patronal me es necesario me exhiba la documental consistente en la licencia respectiva, para efectos de dar por terminada la "suspensión laboral" a su favor y pueda gozar de los derechos laborales a los que hace mención.

Lo anterior tiene fundamento en el siguiente artículo de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 42- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

VII. La Falta (sic DOF 04-06-2019) de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; Fracción reformada DOF 30-11-2012, 04-06-2019

En el caso que nos ocupa, es necesario que exhiba la licencia sin goce de sueldo para poder reincorporarse a sus labores, pues como se ha manifestado dentro de los archivos que guarda esta Universidad no existe tal documental.

Como se podrá interpretar mientras subsista dicha "suspensión laboral" los derechos y las obligaciones quedan suspendidas, en el caso del trabajador a prestar el servicio y al pago del salario en el caso del patrón.

Así mismo tiene relación al asunto que nos ocupa el artículo 47 del Reglamento General del Personal académico de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo que a letra dice:

ARTÍCULO 47. *El Rector podrá conceder licencia sin goce de salario al personal académico ordinario de la Universidad, en los siguientes casos:*

B. Cuando sea designado para desempeñar un cargo administrativo en la Universidad, estos permisos se podrán conceder por el tiempo que dure su encargo, sin menoscabo de su antigüedad.

Por lo anteriormente expuesto, le solicito la exhibición de la documental antes señalada para los efectos a que diere lugar".

Es erróneo lo que manifiesta la quejosa, pues no se trata de un acto de venganza, discriminación, exclusión, ni de presiones de ninguna índole sino de un principio de legalidad al que todo funcionario público está regido de acuerdo a la Ley de la Administración Pública de Michoacán, pues no se puede realizar acciones fuera de la normatividad que rige nuestro Organismo descentralizado.

Respecto al punto III. La descalificación en público y privado de cualquier asunto intrascendente. Sobre este asunto, se niega por ser simples apreciaciones e interpretaciones personales. No se informa nada.

SOBRE LA FOJA 5, respecto al punto IV. Amplificar y dramatizar de manera injustificadas situaciones intrascendentes. Sobre este asunto, se niega por ser simples apreciaciones e interpretaciones personales. No se informa nada.



Respecto al punto V. frases de prepotencia como "a mí me gustan las jerarquías" "el que no esté conmigo se aísla" Sobre este asunto, se niega por ser simples apreciaciones e interpretaciones personales. No se informa nada.

Respecto al punto VI. Uso de lenguaje sexista "tráeme la niña de difusión"; "Llámale a la niña de compras". Sobre este asunto, se niega, por ser simples apreciaciones e interpretaciones personales. Se informa que no existe ninguna queja presentada por algún o alguna trabajadora ante su Sindicato, en la universidad ni en ninguna autoridad competente.

Sobre el punto IV. Aislamiento social.

Contrario a lo que afirma la quejosa, su servidor siempre fue incluyente en todos los eventos que realiza la universidad. Tal y como se puede apreciar en diversas fotografías la C. XXXXXXXX,.

En el caso de su reincorporación como docente, no se trata de un asunto de aislamiento social derivado de un acto de autoridad como lo pretende hacer creer la quejosa si no de un asunto de carácter laboral y que por economía se da por reproducidos los términos, mismo que debe resolver la quejosa presentando la Licencia ya señalada o que un tribunal competente obligue a su reincorporación.

Sobre el punto V. Ausencia de mecanismos organizacionales para la eficaz atención de quejas.

Contrario a lo que menciona la quejosa de su gran labor en la Comisión de Ética, su más que un beneficio fue un perjuicio, pues fue utilizado de parte de la quejosa como un instrumento de persecución hacia la comunidad docente ya que se excedía en sus funciones actuando como Ministerio Público Investigador, violando derechos humanos a los alumnos y docentes. Actualmente está funcionando dicha Comisión de ética, donde participa como coadyuvante el área jurídica de la Universidad, Área de Psicología, área médica y el observatorio de violencia, de forma conjunta y no unilateral como lo realizaba la quejosa C. XXXXXXXX,

SOBRE LA FOJA 6, respecto al punto VI. - la quejosa afirma que existe una violación a los derechos humanos dentro de la Universidad, al suspenderle el pago de su quincena, violación a su derecho de petición y donde menciona que es responsabilidad de la universidad dar solución por el problema administrativo, de discriminación ya otros compañeros en situación similar han recibido un trato diferente. Actitud agresiva e impositiva del Rector.

Por el contrario, la universidad siempre ha velado por el respeto hacia los derechos humanos de todos, tan es así que nunca en la vida de la Universidad hemos sido obligados a cumplir una recomendación ante la CEDH. Con la quejosa, hemos sido respetuosos en su persona, sin embargo, el reincorporarla violando el reglamento del personal administrativo de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán genera responsabilidad a mi persona como autoridad administrativa. Lo cual, la responsabilidad tal y como lo ordena el artículo 47 del reglamento antes mencionado, obliga al trabajador a tramitar su licencia sin goce de sueldo antes de aceptar un cargo de confianza, lo cual no ocurrió.

Por el contrario la quejosa, en vez de tratar de resolver su situación laboral, utiliza la vía de la descalificación, la mentira al manifestar que si fue presentado dicha licencia y que la extravió la encargada de RH sin que presente el acuse para demostrar su dicho, tratar de desestabilizar a la autoridad y de los compañeros de estructura, difamación a mi persona y de la institución, utilizando el derecho de acceso a la información pública (presentó 16 solicitudes) en la plataforma del IMAIP, solicitando información reservada y confidencial.

Sin embargo, por el contrario, la Universidad de la de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo pasa por un momento lleno de paz, alegría y buen ambiente de trabajo. Manifestar que nunca me he cerrado al diálogo con la C. XXXXXXXX,, siempre y cuando cumpla con lo que exige la Ley en la materia.

SOBRE LA FOJA 7, PETICIÓN DE LA C. XXXXXXXX,, DE IMPONER MEDIDAS CAUTELARES.

Solicito se dejen sin efecto, toda vez que no son necesarias pues no existe ninguna violación a los derechos humanos como lo pretende hacer creer la quejosa, pues al tratarse de un asunto de carácter laboral, el realizar un relevo institucional no se considera un abuso de autoridad. Así mismo, es improcedente el solicitar se recomiende a la UCEMICH exigir que emprenda acciones para la identificación de factores de riesgo psicosocial, como la violencia laboral pues actualmente somos una universidad modela al tener activa el Comité de Ética mismo que funciona con el área

jurídica de la Universidad, Área de Psicología, área médica y el observatorio de violencia, de forma conjunta” (fojas 79 a 116).

6. A dicho informe, la responsable adjuntó, prueba documental, consistentes en diversas copias certificadas, entre ellas:

- a) Del escrito rubricado por la aquí quejosa, de 20 veinte de octubre del 2020 dos mil veinte, dirigido a la Dra. Gloria Janneth López Mercado, Coordinadora de Ingeniería en Nanotecnología, mediante el cual le informa que, en esa misma data, realizó la entrega forma al de los asuntos de la Secretaría de Planeación de la UCEMICH, en el acto de entrega-recepción, por lo que, se reincorpora a sus tareas como Profesor Investigador, Titular “A” en la Ingeniería en Nanotecnología.
- b) Del oficio UCEMICH/INA/188/10/20, de 22 veintidós de octubre del 2020 dos mil veinte, suscrito por la Dra. Gloria Janneth López Mercado, Coordinadora de Ingeniería en Nanotecnología, remitido a la hoy agraviada, en el que da respuesta al aviso de reincorporación, en el sentido de que, administrativamente, se está supervisando el trámite de reincorporación, ante el área de Recursos Humanos y de Rectoría.
- c) Del oficio RH/22/2020, del 22 veintidós de octubre del año en cita, enviado por la Dra. Graciela Cervantes Buenrostro, responsable del área de Recursos Humanos a la Mtra. **XXXXXXXXXX**, en el que le indica que, para su reincorporación, es necesaria la licencia sin goce de sueldo que le autorizó el rector en turno; al cual la quejosa, le responde con otro comunicado (foja 249).
- d) Del oficio UCEMICH/INA/199/11/20, de 09 nueve de noviembre del 2020 dos mil veinte, mediante el cual la Dra. Gloria Janneth López Mercado, Coordinadora de Ingeniería en Nanotecnología, le hace del conocimiento, respecto del oficio de 03 tres de ese mes y año, que no es competencia de dicha coordinación tratar asuntos relacionados con pagos de nómina, lo que debe realizar ante la Secretaría de Administración de dicha universidad.
- e) Del oficio suscrito por el Arq. José Francisco Álvarez Cortés, Secretario de Administración de la universidad, el 09 nueve de noviembre del 202 dos mil veinte, mediante el cual hace del conocimiento de la aquí agraviada, en relación con el comunicado de 03 tres de ese mes y año, *que hasta este momento no existe la solicitud de licencia sin goce de sueldo ante Recursos Humanos para efectos de considerar, reconocer y elevarla a la figura jurídica de “suspensión de la relación laboral” de la que usted venía gozando, como trabajadora docente de base. Para lo cual, como secretario de administración, me es imposible realizar doble pago de nómina, pues existe una relación laboral vigente en relación a la plaza que hace mención. Para lo cual, es necesario que exhiba la documental consistente en la licencia respectiva, para efectos de considerar si es el caso y dar por terminada la “suspensión laboral” a su favor y pueda gozar de los derechos laborales a los que hace mención...En el caso que nos ocupa, vuelvo a reiterar es necesario que exhiba la licencia sin goce de sueldo para poder reincorporarse a sus labores, pues como se ha manifestado dentro de los archivos que guarda esta Universidad no existe tal documental. Como se podrá interpretar mientras subsista dicha “suspensión laboral” los derechos y las obligaciones quedan suspendidas, en el caso del trabajador a prestar el servicio y al pago del salario en el caso del patrón.*
- f) Del acta de hechos, para certificar la inexistencia de documento en los archivos de la universidad, levantada el 23 veintitrés de octubre del 2020 dos mil veinte, por el Rector, Dr. Fidel Ramos Zalapa, Arq. José Francisco Álvarez Cortés, Secretario de Administración, Dra. Graciela Cervantes Buenrostro, responsable del área de Recursos Humanos, Dra. Gloria Janneth López Mercado, Coordinadora de Ingeniería en Nanotecnología, el C.P. Luis Flores Pérez, Jefe de Contabilidad y Finanzas y el Mtro. Milton Hernández Alonso, abogado de la institución universitaria, donde se hizo constar, entre otras cosas, *“de parte de esta Universidad se llevó a*



*cabo una búsqueda minuciosa del documento en los archivos de la Universidad, como es el área de Recursos Humanos, en el expediente personal de la trabajadora docente, de la Coordinadora de la Ingeniería en Nanotecnología y Rectoría **sin que exista ninguna evidencia de su existencia de dicho documento**”.*

g) Copia del oficio SFA-SE-DPP-SS-1937/2020, suscrito por el Director de Programación y Presupuesto de la Secretaría de Finanzas y Administración de Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo, de 28 veintiocho de septiembre del 2020 dos mil veinte, dirigido al Rector de la Universidad de la Ciénega del Estado, Dr. Fidel Ramos Zalapa, mediante el cual le hace saber, que dicha institución, *no cumplió con los plazos establecidos para la entrega de la información, por lo antes expuesto solicito gire sus instrucciones a quien corresponda y nos haga llegar dicha información a más tardar el 5 de octubre de la presente anualidad.*

h) Del oficio UCEMICH/RECTORIA/380/02/20, de 02 dos de octubre del 2020 dos mil veinte, suscrito por el rector de la universidad en cuestión, mediante el cual, dirige **extrañamiento por escrito** a la aquí quejosa, derivado del incumplimiento señalado por el Director de Programación y Presupuesto de la Secretaría de Finanzas y Administración de Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo, y que refiere, dichas obligaciones, de acuerdo con el reglamento interior de la universidad, le competen a la Secretaría de Planeación a su cargo, sin que hubiera cumplido con la entrega de la información solicitada (Recibido en la misma data).

i) Del oficio UCEMICH/RECTORIA/375/10/20, de trece de octubre del 2020 dos mil veinte, mediante el cual, el rector de la universidad, otorga nombramiento al Ingeniero Gabriel Anaya Martínez, como Secretario de Planeación de la citada institución universitaria, a partir de aquella data.

j) Del comunicado suscrito por la Dra. Victoria Jocelyn González Partida, de 26 veintiséis de noviembre del 2020 dos mil veinte, a través del cual hace constar, que al 31 treinta y uno de agosto del año en cita, solamente se había notificado un solo caso positivo para COVID-19 de un trabajador, desconociendo la certeza de su contagio.

k) Del comunicado suscrito por el Comité de Salud y Prevención del COVID-19 de la UCEMICH, de 31 treinta y uno de agosto del 2020 dos mil veinte, dirigido a la Mtra. Sulma Corina Valencia Miranda, Jefa del Departamento de Difusión y Vinculación, mediante el cual le hace del conocimiento de las medidas sanitarias necesarias a observar, para el evento de esa data, con motivo del 14 aniversario de la institución.

l) Del oficio UCEMICH/SAC/253/09/20, del 14 catorce de septiembre del 2020 dos mil veinte, mediante el cual, el M.C. Lambertino Campos Amezcua, dirige al Comité de Salud y Prevención del COVID-19 de la UCEMICH, solicitando su apoyo para verificar y dar seguimiento a los procesos de prevención COVID correspondientes, en la entrega de nombramiento de encargados de tres coordinaciones de la universidad, el 15 quince del mes y año en cita, en el auditorio “Juan Manuel Gutiérrez Velázquez”, en un horario de 9:00 a 11:00.

m) Del comunicado emitido por el citado comité, en respuesta a la petición de apoyo.

n) Del comunicado suscrito por el Comité de Salud y Prevención del COVID-19 de la UCEMICH, de 10 diez de septiembre del 2020 dos mil veinte, y dirigido a la Mtra. Sulma Corina Valencia Miranda, mediante el cual le hace del conocimiento de las medidas sanitarias necesarias a observar, para el acto de izamiento de Bandera a llevar a cabo, dentro de las instalaciones de la universidad.

o) Del oficio UCEMICH/DDYV/132/09/20 de 30 treinta de septiembre del 2020 dos mil veinte, mediante el cual la Mtra. Sulma Corina Valencia Miranda, Jefa del Departamento de Difusión y Vinculación, dirige al Comité de Salud y Prevención del COVID-19 de la UCEMICH, donde la informa de la transmisión en vivo de la Ceremonia Virtual de Egresados 2016-2020, el viernes 02 dos de octubre de ese año, a las 11.00 once horas, a fin de que se emitieran las observaciones y/o modificaciones relativas a las medidas sanitarias correspondientes.



- p) Del acta de constitución del Comité de Salud y Prevención del COVID-19 de la UCEMICH, de 28 veintiocho de mayo del 2020 dos mil veinte, dentro del cual, la hoy quejosa, en cuanto Secretaria de Planeación, formó parte.
- q) Del oficio UCEMICH/DDYV/134/10/20 de 02 dos de octubre del 2020 dos mil veinte, mediante el cual la Mtra. Sulma Corina Valencia Miranda, Jefa del Departamento de Difusión y Vinculación, dirige al Comité de Salud y Prevención del COVID-19, para informarle que, el jueves 15 quince y viernes 16 dieciséis, ambos de septiembre del año en citado, se llevaría a cabo la entrega de certificados para la XI generación de egresados 2016-2020, en un horario de 9:00 a 13:00 horas y de 9:00 a 16:00 horas, respectivamente, a fin de que se emitieran las observaciones y/o modificaciones relativas a las medidas sanitarias correspondientes.
- r) Del comunicado remitido por el Comité de Salud y Prevención del COVID-19, a encargado de la Secretaría de Planeación, Ing. Gabriel Ayala Martínez y el Arq. José Francisco Álvarez Cortés, Secretario de Administración, mediante el cual le hace las recomendaciones de medidas preventivas para evitar el contagio de la enfermedad COVID-19, durante la realización de actividades en la universidad en los períodos de noviembre a marzo.
- s) De diversas facturas relativas a la adquisición de diverso material y productos requeridos por la universidad.
- t) De diversas fotografías de eventos celebrados durante el año 2020 dos mil veinte, donde hubo participación de la quejosa, en cuanto Secretaria de Planeación.
- u) Copia del Contrato Individual de Trabajo, por tiempo indeterminado, celebrado por la universidad y la aquí quejosa, como trabajadora académica.
- v) Copia del oficio UCEMICH/REC/387/11/20, de 09 nueve de noviembre del 2020 dos mil veintidós, suscrito por el rector de la universidad, y dirigido a la agraviada, en respuesta a su diverso escrito de 03 tres de ese mes y año, le indica que, *como parte patronal me es necesario me exhiba la documental consistente en la licencia respectiva, para efecto de dar por terminada la "suspensión laboral" a su favor y pueda gozar de los derechos laborales a los que hace mención...En el caso que nos ocupa, es necesario que exhiba la licencia sin goce de sueldo para poder incorporarse a sus labores, pues como se ha manifestado dentro de los archivos que guarda esta Universidad no existe tal documental. Como se podrá interpretar mientras subsista dicha "suspensión laboral" los derechos y las obligaciones quedan suspendidas, en el caso del trabajador a prestar el servicio y al pago del salario en el caso del patrón.*

7. Documentación que se tuvo por recibida mediante acuerdo de 30 treinta de noviembre del año en cita, y señaló las 11.00 once horas del 10 diez de diciembre del mismo año, para que tuviera verificativo la audiencia de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas.

8. Por su parte, la quejosa, en esa misma data, presentó documentación relacionada con el correo electrónico del escrito dirigido a los miembros de la Junta Directiva de la Universidad de la Ciénega de Michoacán de Ocampo, al cual adjuntó otro diverso dirigido a la autoridad aquí señalada como responsable, así como al Secretario Académico, Secretario de Administración y, a la Coordinadora de la Ingeniería en Nanotecnología, sobre inconformidad y petición, solicitando su reincorporación a su plaza como Profesora Investigadora, Titular A, y, el restablecimiento de todos sus derechos, incluidos los pagos desde que dejó el cargo de Secretaria de Planeación.



9. En la audiencia de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, celebrada el 10 diez de diciembre del 2020 dos mil veinte, se le dio vista a la quejosa, con el informe rendido por el rector responsable, quien se reservó el derecho a hacer manifestaciones, por su parte, el abogado de la responsable, manifestó, que por tratarse de un asunto de carácter laboral o administrativo, no era posible llegar a una conciliación; y la quejosa, en ese sentido, expuso: *toda vez que hay violación a mis derechos humanos por parte de la autoridad, insisto en la participación de la comisión de Derechos Humanos para poder poner un alto al acoso de que soy víctima por parte del rector Fidel Ramos Zalapa, y de violencia por parte de la UCEMICH, toda vez que en reiteradas ocasiones he acudido a la autoridad para obtener respuesta a mis solicitudes, ya que ha sido privada de mis derechos académicos, laborales y humanos sin notificación previa, siéndome negado además el derecho de audiencia, al no dar contestación completa y coherente, al no dar contestación del todo o de nada a mis solicitudes y negarse a comparecer a la reunión en la oficina de la rectoría siendo el día 19 de noviembre, no quedando otra vía de la defensa de mis derechos que solicitar la intervención de esta comisión, agregando que esta situación a afectado mi imagen, mi salud y mi derecho a una vida digna.*

10. El representante legal de la autoridad, ratificó el ofrecimiento de las pruebas documentales aportadas al expediente, al rendir su informe y, también ofrendó en ese momento, copia certificada de Acta de Sesión de la Comisión de Ética de la UCEMICH, de 01 uno de diciembre del 2020 dos mil veinte, a fin de demostrar que sí existe dentro de la universidad un órgano interno que atiende las quejas conforme al Código de Ética de la Universidad y su Reglamento.

11. La quejosa de igual forma expuso: *en este acto y por escrito realizo el ofrecimiento de pruebas que a mi parte corresponde, ratificando en todas y cada una de sus partes el mismo al cual se anexan 31 documentos y una copia fotostática simple a fin de que previo a su cotejo me sean devueltas las originales;* las que consistieron en:

a) Copia del oficio UCEMICH/REC/437/12/20, de 08 ocho de diciembre del 2020 dos mil veinte, mediante el cual, el Rector de la Universidad, contesta a la petición realizada por la aquí quejosa, en el sentido de que, como ya se le había indicado, para estar en condiciones de reincorporarla, es necesario que exhiba la licencia sin goce de sueldo, autorizada por el rector en turno, la cual sirvió para ausentarse de sus labores docentes y tomar un puesto de confianza; en cuanto a su segunda petición, relativa a: *se restablezcan todos mis derechos incluidos los pagos desde que dejé el cargo de la Secretaría de Planeación, toda vez que han sido acciones externas*



a mí las que han obstaculizado el desempeño de mis tareas como profesor investigador; a lo que se le respondió, que una vez presentada la licencia sin goce de sueldo, el área de recursos humanos realizaría los trámites administrativos para su reincorporación; que, los pagos retroactivos no es posible, porque dicho recurso se asigna a la persona que se encuentra cubriendo su interinato y administrativamente no se pueden generar dos nóminas para el pago de una misma plaza.

b) Impresiones de WhatsApp, de las conversaciones sostenidas con Martha Salinas y de Difusión de Vinculación INA, mediante las cuales, el 29 veintinueve de octubre del 2020 dos mil veinte, se le informa, que debían eliminarla del grupo de la comisión; de la relativa al 12 doce de octubre del mismo año, donde la Jefa del Departamento de Vinculación y Difusión, dependiente de la Secretaría de Planeación, le informa que no puede atender a sus instrucciones ni dar información alguna, por órdenes del rector; y de la relativa al 26 veintiséis de octubre del año en cita, donde se le informa por la coordinadora de INA, que no iniciará clases con sus grupos al día siguiente.

c) Testimonio escrito identificado por la quejosa como AEM 01/10/2020, asunto: Campaña “Yo me sumo”, presentada por la propia agraviada, relacionado con el requerimiento realizado por el rector.

d) Del testimonio que, en escrito simple, suscribe César Shimizu Durán, de Ingeniería en Nanotecnología, de la citada universidad, a favor de la quejosa.

e) Impresión del mensaje del ocho de agosto de 2019 dos mil diecinueve, que indica la quejosa, se trata de mensajes de odio y desinformación difundido por profesores de la Licenciatura de Estudios Multiculturales, con el fin de sumar estudiantes al movimiento de “2 canisas negras” que en el mes y año indicados, intentó tomar las instalaciones de la universidad; del mensaje difundido mediante la página de facebook “la voz que no calla”, y de uno más, correspondiente al movimiento anónimo “NO DIÁLOGO” #YoSoyUCEMICH.

f) De la publicación del medio de comunicación Letra Fría, cuyo encabezado dice: Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán es acusada de corrupción, nepotismo y acoso.

g) La quejosa remite comunicado a la Dra. Griselda Cervantes Buenrostro, responsable del área de Recursos Humanos, en respuesta a su oficio RH/22/2020 (23/10/2020), relacionadas con el requerimiento de su licencia sin goce de sueldo, para reincorporarla a su plaza académica (foja 249).

h) Copia del escrito fechado el 03 tres de noviembre del 2020 dos mil veinte, suscrito por la quejosa, y dirigido al rector, en donde le informa que, a esa data, no ve reflejado en su cuenta, el depósito la segunda quincena de octubre del 2020 dos mil veinte; y, que a partir del 23 veintitrés de octubre de ese año, le fueron limitadas algunas condiciones básicas de trabajo (acceso al sistema SIIA, participación en reunión es de trayectoria, contacto con estudiantes).

i) Copia del contrato individual de trabajo celebrado entre la agraviada y la universidad en comento, como trabajadora académica, a partir del primer día del septiembre de dos mil ocho.

j) Copia del escrito de 03 tres de noviembre del 2020 dos mil veinte, mediante el cual, la agraviada dirige al Secretario Administrativo, Arquitecto José Francisco Álvarez Cortés, con atención a Luis Flores Pérez, Jefe de Contabilidad y Finanzas, solicitándole el pago quincenal correspondiente, como Profesor Investigador Titular A, e informándole, que no ha recibido respuesta a su oficio de 26 veintiséis de octubre del año en cita, entregado en Recursos Humanos, respecto al seguimiento de su reincorporación a su plaza académica; y de que no ha recibido aviso alguno sobre retención del pago o los motivos del mismo.

k) Copia de la solicitud de información, suscrita por la agraviada, dirigida a la Dra. Gloria Janneth López Mercado, Coordinadora de Ingeniería en Nanotecnología, en el sentido de que, expresa su extrañamiento, de las instrucciones por ella giradas, para impedir la comunicación con el resto de sus compañeros, como la eliminación del grupo de WhatsApp de la comisión de Redes, Difusión y Vinculación, exclusión de las comunicaciones por correo electrónico a partir del 23 veintitrés de octubre del 2020 dos mil veinte, para acceder al SIIA y proporcionarle equipo de cómputo para el



trabajo a distancia y, el impedimento para cumplir sus funciones como docente al no permitirle impartir clases; le hace saber, que a esa data, no ha recibido aviso de notificación de sanción, acta administrativa o similar que justifique la afectación a sus derechos laborales.

l) Copia del comunicado que la quejosa dirigió el 03 tres de noviembre del 2020 dos mil veinte, al Secretario Académico Mtro. Lambertino Campos Amezcua, mediante el cual, le hace del conocimiento, que a partir del 23 veintitrés de octubre del 2020 dos mil veinte, se ha visto privada de la comunicación con sus compañeros de trayectoria 8por correo y WhatsApp), así como de las condiciones para desarrollar las tareas estipuladas en mi contrato. (foja 261).

m) Copia del escrito que la agraviada presenta al rector, fechado el 10 diez de noviembre del 2020 dos mil veinte, relativo a sus derechos laborales y en respuesta al diverso oficio UCEMICH/REC/387/11/20 (FOJA 273).

n) Copia del escrito rubricado por la quejosa, y dirigido al Rector, Secretario Académico, Secretario de Administración y Coordinadora de la Ingeniería en Nanotecnología, todos de la UCEMICH, de 26 veintiséis de noviembre del 2020 dos mil veinte, mediante el cual, hace diversas manifestaciones, y solicita, se verifique su reincorporación a su plaza como Profesora Investigador, Titular A, con permanencia en la Ingeniería en Nanotecnología, se restablezcan todos sus derechos, incluidos los pagos desde que dejó el cargo de Secretaria de Planeación. (foja 276).

o) Copia del acuse del oficio UCEMICH/SP/102/10/20, de 05 cinco de octubre del 2020, dos mil veinte, suscrito por la quejosa, y dirigido al Arquitecto José Francisco Álvarez Cortés, Secretario Administrativo Presidente de la Comisión Dictaminadora, donde le pide información.

p) Copia del oficio UCEMICH/SP/079/03/20, de 23 veintitrés de marzo del 2020 dos mil veinte, suscrito por la quejosa, y dirigido al rector, a quien le somete a consideración, la optimización de espacios de oficinas en el Edificio Central; recuperación de espacios para tareas de mantenimiento y limpieza; consideraciones respecto al complejo de áreas deportivas y/o culturales y, acciones para dar continuidad al proyecto del Jardín Botánico y Espacio Escultórico Universitario (sellado de recibido, pero sin firma de quien lo suscribe).

q) Copia del oficio suscrito por la agraviada, el 07 siete de octubre del 2020 dos mil veinte, mediante el cual solicita al rector, recursos para el proceso de certificación.

r) Copia del oficio UCEMICH/AP/097/09/20, suscrito por la quejosa el 23 veintitrés de septiembre del 2020 dos mil veinte, en cuanto Secretaria de Planeación y dirigido al Secretario Académico, Mtro. Lambertino Campos Amezcua, donde le solicita información sobre planea de estudio, del programa de Maestría y actualización del Reglamento de Promoción del Personal Académico.

s) Copia del comunicado suscrito por la Comisión Técnica del Comité de Salud y Prevención del COVID 19 en la UCEMICH, dirigido al rector el 08 ocho de octubre del 2020 dos mil veinte, mediante el cual, le solicita información si habría cambios en la programación y/o medidas de salud, consideradas para el evento a llevar a cabo el 15 quince y 16 dieciséis de octubre de ese año, relativa a la entrega de certificados de egresados de la universidad, en atención al comunicado emitido por la Comisión Centra de Seguridad e Higiene de la Secretaría de Finanzas y Administración del Estado de 30 treinta de septiembre del 2020 dos mil veinte. (foja 302).

t) Copia del escrito dirigido al rector, el 27 veintisiete de febrero del 2020 dos mil veinte, sobre inconformidad y solicitud de información, suscrito por diversas personas.

u) Copia de la valoración psicológica realizada a la agraviada por la Mtra. Daniela Ivette Bernal Villa, Psicóloga Clínica, de 16 dieciséis de noviembre del 2020 dos mil veinte; así como del escrito suscrita por esta misma profesionista, mediante el cual testifica sobre el actuar de la quejosa.

v) Testimonial a cargo de dos personas;

w) Un audio de fecha 12 doce de octubre del 2020 dos mil veinte, anexando un CD; cuyo contenido se reprodujo en acta circunstanciada, levantada por personal de la visitaduría el 06 seis de julio del 2022 dos mil veintidós.



12. El 10 diez de diciembre del 2020 dos mil veinte, el apoderado legal de la responsable, ofreció como medio de prueba, la documental consistente en, el Acta de Constitución de la Comisión de Ética Universitaria, de 1 uno de diciembre del citado año, con la finalidad de justificar que, sí existe un órgano de control interno dentro de dicha institución; documentales que se tuvieron por admitidas en acuerdo de 11 once de aquel mes y año.

13. En acta circunstanciada de comparecencia, levantada en la visitaduría el 17 diecisiete de diciembre del 2020 dos mil veinte, la quejosa hizo diversas manifestaciones en relación con el informe rendido por la responsable y, ofreció como prueba, copia simple de la respuesta al extrañamiento emitido el 02 dos de octubre; evidencia del corte de luz, para desmentir lo sostenido en el informe en ese sentido; relación de información de la universidad, solicitada a la misma, vía plataforma nacional de transparencia, acción que afirma, la autoridad ha considerado acoso de parte de la agraviada; evidencia del proceso de licencia para ocupar el cargo de Secretaria de Planeación; del incumplimiento de las medidas emitidas por la Secretaría de Finanzas, para la prevención de contagios de COVID; del trabajo de la Comisión de Ética Universitaria y del área de psicología de dicha institución; de igual forma, tuvo lugar el desahogo de la prueba testimonial a cargo de Daniela Ivette Bernal Villa y César Shimizu Duran.

14. En auto emitido el 18 dieciocho de diciembre del año en cita, tuvo por admitidas y desahogadas, las copias simples de la contestación del Dr. Fidel Ramos Zalapa, en oficio UCEMICH/437/08/12/20, de veintiséis de noviembre del 2020 dos mil veinte, en relación con el escrito presentado por la aquí quejosa denominado de “inconformidad y petición; y del oficio UCEMICH/225/12/20, de 10 diez de diciembre del mismo año, mediante el cual la Doctora Gloria Janneth López Mercado, Coordinadora de la Ingeniería en Nanotecnología, da contestación al mismo escrito de inconformidad y petición, ofrecidas por el apoderado legal de la autoridad señalada como responsable (foja 643),

15. Mediante acuerdo dictado el 18 dieciocho de enero del 2021 dos mil veintiuno, la visitaduría, ordenó agregar las pruebas supervinientes exhibidas por el mismo representante legal del Rector de la universidad; consistentes en, copias simples del oficio número 511/2020-3516, de 29 veintinueve de diciembre del 2020 dos mil veinte, dirigido a Universitarios preocupados por



violaciones a derechos humanos, suscrito por la Dra. Carmen Enedina Rodríguez Armenta, Directora General de Educación Superior Universitaria e Intelectual de la Secretaría de Educación Pública Federal, donde dice, se declara incompetente para dirimir el conflicto entre la universidad y la aquí agraviada; del oficio número 511/2020-3169, de 9 nueve de diciembre, suscrito por la directora en mención, y dirigido a la hoy quejosa, en el mismo sentido que el anterior y la notificación correspondiente; de los oficios UCEMICH/SADMON/003/01/21 y UCEMICH/SADMON/004/01/21, de 12 doce de enero del 2021 dos mil veintiuno, suscrito por el Arquitecto José Francisco Álvarez Cortés, Secretario de Administración, donde da respuesta a las solicitudes de la quejosa;

16. Con el escrito presentado en la visitaduría el 18 dieciocho de enero del 2021 dos mil veintiuno, por la quejosa, hace diversas manifestaciones y entrega evidencias de la discriminación y acoso en su contra por parte del Dr. Fidel Ramos Zalapa, Rector de la Universidad de la Ciénega de Michoacán de Ocampo, en donde destaca que, el citado rector, dio la indicación de que no se le entregara la *camisa institucional* y que todo el personal recibió, así como que se le excluyera de la rifa de artículos, con motivo de fin de año, ya que no apareció en el listado de los trabajadores beneficiados; también fue la única empleada, que no recibió el pago de aguinaldo y prima vacacional, realizando requerimiento el 23 veintitrés de diciembre del 2020 dos mil veinte, obteniendo respuesta hasta el 12 doce de enero del año siguiente, en oficio UCEMICH/SADMON/003/01/21, en donde, el Secretario de Administración, le indicó que el pago se había consignado ante instancia laboral, de lo cual sería notificada, sin que le proporcionara la información al respecto; y, la negativa de dicho secretario, de dar trámite a la queja que ella presentó, para que el órgano de control interno de la universidad conociera de la misma, como lo determinó en el oficio UCEMICH/SADMON/004/01/21; la negativa de audiencia del rector el 19 diecinueve de noviembre del 2020 dos mil veinte y 14 catorce de diciembre del mismo año, y, el 21 veintiuno de este último mes y año, se reunió con él por cinco minutos, donde le manifestó, no tener intención de dar solución a su asunto y la invitó a acudir al tribunal; y la privación al debido proceso, porque a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, la autoridad reconoció, no haber realizado ningún acto administrativo para privarla de sus derechos, que no existe procedimiento ni formato que norme el proceso de toma de un cargo ni de reincorporación, por lo que dice, es claro que ha sido privada de sus derechos laborales y



académicos si el debido proceso, para lo cual, adjunta las documentales anexas a su escrito (fojas 660 a 694).

17. En acuerdo de 22 veintidós de febrero del 2021 dos mil veintiuno, la visitaduría, tuvo por admitida y desahogada, la prueba superveniente ofrecida por apoderado de la autoridad, consistente en la Cédula de Observaciones y Recomendaciones de Control Interno, prueba que relaciona para acreditar, que este organismo, no es competente para conocer del presente asunto, por tratarse de una cuestión de naturaleza laboral o administrativo, además, para demostrar la inexistencia de violaciones de derechos humanos de la quejosa, a quien no se le puede reincorporar sin violentar la normatividad interna de la universidad (fojas 702 a 710).

18. En acta circunstanciada levantada el 06 seis de julio del 2021 dos mil veintiuno, se llevó a cabo la reproducción del CD, ofrecido como prueba por la parte quejosa (foja 728), donde se asentó, lo más relevante y entendible de su contenido.

19. En acuerdo de 12 doce de ese mismo mes y año, la visitaduría, previa certificación, decretó cerrado el período probatorio dentro de la queja; y en acuerdo, de 12 doce de abril posterior, se ordenó agregar las documentales que fueron requeridas a la autoridad señalada como responsable.

CONSIDERANDO:

20. De conformidad con en el artículo 4° de Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos¹, este organismo es competente para conocer de las quejas relacionadas con actos imputados a autoridades y servidores públicos de carácter estatal y municipal, con excepción de los asuntos sustantivos de organismos autoridades electorales, jurisdiccionales, salvo cuando por sí mismos, constituyan violación de derechos humanos.

21. Por su parte, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Michoacán de Ocampo, en su artículo 96², determina que la

¹ Artículo 4. La Comisión tiene competencia para conocer de quejas relacionadas con presuntas violaciones a los Derechos Humanos cuando éstas fueren imputadas a autoridades y servidores públicos de carácter estatal y municipal, con excepción de los asuntos sustantivos de organismos y autoridades electorales y jurisdiccionales, salvo cuando los actos u omisiones de estas autoridades constituyan, por si mismos, violaciones a los Derechos Humanos.

² Artículo 96. La protección y defensa de los Derechos Humanos es una función estatal que se realiza a través de un organismo constitucional autónomo, tanto presupuestal y de gestión, con personalidad jurídica y patrimonio propio denominado Comisión Estatal de los Derechos Humanos. El Congreso del Estado, en el ámbito de su competencia, establecerá el organismo de protección de los Derechos Humanos que ampara el orden jurídico mexicano, el que

protección y defensa de los Derechos Humanos, es una función estatal que se realiza por esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, quien tiene competencia para conocer de quejas contra actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, salvo tratándose de asuntos electorales y jurisdiccionales.

22. Con base en lo anterior, se estima que, en el caso, este organismo no está dotado de competencia para conocer sobre los actos que la quejosa atribuye al Doctor Fidel Ramos Zalapa, Rector de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, derivados sustancialmente, de su destitución como Secretaria de Planeación de dicha universidad y la negativa de aquella autoridad a restituirla a su plaza académica como Profesora Investigadora Titular A, bajo el argumento de que, no había constancia de que hubiera solicitado en el momento oportuno, licencia para dejar su base y desempeñarse como personal de confianza.

23. Lo anterior es así, ya que por disposición expresa del artículo 3º, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos³, las universidades autónomas, entre otras instituciones de educación superior, tienen la facultad y responsabilidad de gobernarse así mismas y, sus relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por lo dispuesto en el Apartado A del artículo 123 de la misma ley fundamental⁴, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo.

conocerá de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público. Formulará recomendaciones públicas, no vinculatorias, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas. Todo servidor público está obligado a responder las recomendaciones que le presente este organismo. Cuando las recomendaciones emitidas no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o servidores públicos, éstos deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa; además, el Congreso del Estado, podrá llamar, a solicitud de este organismo, a las autoridades o servidores públicos responsables para que comparezcan ante dicho órgano legislativo, a efecto de que expliquen el motivo de su negativa. Este organismo no será competente tratándose de asuntos electorales o jurisdiccionales

³ **Artículo 3.**

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere;

⁴ **Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:



24. En el caso, se encuentra acreditado, que la Universidad de la Ciénega de Michoacán de Ocampo, es un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, conforme a lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto por el cual fue creada, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional de Estado de Michoacán de Ocampo⁵, de 21 veintiuno de diciembre de 2006 dos mil seis⁶; y en su normativo 35⁷, también prevé, que los aspectos relativos a las relaciones laborales, serán determinados por la ley fundamental, la Ley Federal del Trabajo y los Contratos Colectivos de Trabajo, que rijan en la universidad.

25. Así también, la quejosa, al expediente en estudio, aportó, entre otros medios de prueba (punto 9, inciso i), el Contrato Individual de Trabajo por tiempo indeterminado, celebrado con la citada universidad, representada en ese acto por el entonces Rector Serafín Aguado Gutiérrez, con el cual se justifica, que el vínculo entre la citada institución universitaria y la aquí agraviada, resultaría laboral, al tratarse ésta, de una trabajadora académica, quien además, también probó, que el 15 quince de abril de 2019 dos mil diecinueve, fue designada por el Secretario de Educación, Alberto Frutis Solís, como Secretaria de Planeación de dicha universidad (foja 245).

26. En esas condiciones, es evidente que, este organismo estatal de derechos humanos, carece de competencia para conocer de los hechos reclamados por la quejosa, como violatorios de sus derechos humanos, relacionados y derivados de su relación laboral con la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, los cuales fue enumerando tanto en el escrito de queja principal, esto es, la recibida en la Visitaduría Regional de Zamora, Michoacán, el 5 cinco de noviembre del 2020 dos mil veinte, como en los subsecuentes, tales como, el recibido el 17 diecisiete de ese mes y año, el relativo a las manifestaciones que realizó, en el acta circunstanciada de comparecencia levantada ante la visitaduría el 10 diez de diciembre del año en mención y de las expuestas como respuesta al informe rendido por la

⁵ **ARTÍCULO 1º.** Se crea la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, sectorizada a la Secretaría de Educación.

La Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, tendrá su domicilio en el Municipio de Sahuayo, Michoacán

⁶Visible en: https://ucienegam.mx/wp-content/uploads/2018/08-Doc/Documentos/Oficiales/Decreto_UC_21diciembre06.pdf

⁷ **ARTÍCULO 35.** Los aspectos relativos a las relaciones laborales, se determinarán conforme a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y los Contratos Colectivos de Trabajo que rijan a la Universidad.



autoridad, presentado en también en acta circunstanciada de comparecencia, levantada en la misma visitaduría el 17 diecisiete de diciembre del año en cita, y el diverso presentado en la misma oficina el 18 dieciocho de enero del 2021 dos mil veintiuno, relativo a entrega de evidencias, en todos los cuales, hace referencia a diversos actos que considera son violatorios de sus derechos laborales, comprendidos en los siguientes:

- Amenazas de daño moral y profesional, al solicitarle su renuncia como Secretaria de Planeación; falta de notificación de su cese, sanción y/o, despido, como tampoco de que no podría ser reincorporada a su plaza académica, sin la presentación de su licencia sin goce de sueldo de tal plaza;
- Eliminación de los grupos de WhatsApp a los que se encontraba agregada como Secretaria de Planeación;
- Suspensión de pago de nómina y otras prestaciones, como aguinaldo y prima vacacional, así como de las condiciones para el trabajo académico, afectación a sus derechos laborales por actos de intimidación y medidas disuasorias.
- Discriminación que dice, de forma sistemática y recurrente ha realizado la autoridad, con la finalidad de afectar el ejercicio de sus derechos y culminando en la separación forzada de su trabajo; aislamiento social, ausencia de mecanismos organizacionales para la eficaz atención a quejas, por la exclusión de recibir los beneficios acostumbrados para el fin de año
- Acoso por parte del rector y violencia de parte de la universidad, al ser privada de sus derechos académicos y laborales.
- Hostigamiento laboral y discriminación por actitudes prepotentes con rasgos de género y censura.

27. Pues como ya se adujo, los actos y hechos que en ellos se comprenden, derivan de su no reincorporación a su plaza académica (base), una vez concluido su desempeño en un cargo de confianza como Secretaria de Planeación; y por ende, no corresponden a la esfera de conocimiento de este organismo, por tratarse de cuestiones materialmente jurisdiccionales, cuyo conocimiento y decisión corresponde a la autoridad jurisdiccional laboral, como sería el caso, de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, quienes por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 3º y 3 Bis, inciso a)⁸, están en aptitud de analizar lo relacionado con actos de

⁸ Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para



hostigamiento y acoso laboral, y atender los protocolos para resolver, en su caso, los asuntos con perspectiva de género.

28. De igual manera la agraviada, en el contexto de su queja, refiere como violaciones en su perjuicio e imputadas al Rector de la Universidad de la Ciénega, las siguientes:

- **Uso indebido de la identidad**, el cual atribuye a “...*compañeros universitarios con el propósito de causar daño a mi reputación...*”; así como, **simulación de pruebas**, *con el propósito de imputar a su persona la comisión de un delito. Lo anterior encuentra fundamento en el hecho de que adjunto a la queja presentan fotocopia de una hoja de firmas y credenciales de las supuestas personas inconformes*; sin embargo, como tales puntos de queja, se atribuyen a particulares, esto es, a compañeros universitarios de la agraviada, tampoco compete al conocimiento de este organismo, ya que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 4 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo⁹, su esfera competencial corresponde a las presuntas violaciones a Derechos Humanos, atribuidas a autoridades y servidores públicos de carácter estatal o municipal, más no entre particulares, como corresponde a dichos actos materia de la queja.

29. En otro aspecto, este organismo se declara competente para conocer de los actos presuntamente violatorios de Derechos Humanos, atribuidos a la autoridad, relacionados con el Derecho a la Salud, por su desatención *al incumplir las recomendaciones y protocolos publicados por la Comisión Técnica del Comité CIVID-UCEMICH, por la Comisión Central de Seguridad e Higiene de la Secretaría de Finanzas y los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de Actividades Económicas (DOF 29/05/2020) al:*

a) *Demorar el cierre de un área tras reportarse un caso positivo de COVID;*

obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 30. Bis.- Para 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; y

⁹ *Ibidem* 1



- b) *Realizar eventos que motivaron la innecesaria movilización de estudiantes, como la ceremonia simbólica de graduación (15 y 16 de octubre) cuyo antecedente inmediato es la reunión sostenida con 3 miembros del Comité Covid, entre ellos la médico a cargo del Consultorio quien recomendó posponer dicho acto a fin de no movilizar estudiantes.*
- c) *Demandar la asistencia al trabajo de persona identificado como vulnerable.*

30. En relación con lo señalado en el inciso a), se estima que dichos aspecto, en el caso, no logra acreditarse, pues si bien, de las constancias que integran el expediente, se advierte la constancia médica suscrita por la Doctora Victoria Jocelyn González Partida, del Comité de Salud y Prevención del COVID-19 de la UCEMICH, donde hace del conocimiento, que en dicha institución solamente se notificó un caso positivo de un trabajador el 31 treinta y uno de agosto del 2020 dos mil veinte, desconociendo *la certeza de su contagio*; no existe alguna otra probanza que ponga de manifiesto, que ante la presencia de ese caso positivo, el área o lugar de trabajo de la persona contagiada, no hubiera sido cerrada oportunamente, como lo asevera la agraviada, pues tampoco quedó demostrado, cuál era dicha área, para en su caso estimar, que el evento que tuvo lugar en esa data, por el aniversario de la universidad, no atendió a las recomendaciones y medidas sanitarias precisadas por el Comité de Salud y Prevención del COVID-19 de la UCEMICH, en el oficio de respuesta de solicitud, dirigido a la Mtra. Sulma Corina Valencia Miranda, Jefa del Departamento de Difusión y Vinculación de la citada universidad.

31. De igual forma, está demostrado que, para la entrega de nombramientos de tres encargados de coordinaciones, que se llevaría a cabo en el auditorio “Juan Manuel Gutiérrez Vázquez”, de la universidad, el 15 quince de septiembre del 2020 dos mil veinte, el Secretario Académico M.C. Lambertino Campos Amezcua, mediante oficio UCEMICH/SAC/253/09/20, de 14 catorce de ese mes y año, solicitó el apoyo para el desarrollo de dicha actividad, con filtro de sanitización en la entrada del auditorio, a fin de seguir los protocolos de seguridad; comité que comunicado de esa misma data, respondió al secretario en comentario, indicándole las medidas sanitarias a implementarse para el desarrollo de la actividad referida; de manera que, contrariamente a lo indicado por la quejosa, no hay evidencia con la cual se pruebe que la autoridad universitaria incurrió en los hechos denunciados.



32. En cuanto a la presunta violación reseñada en el inciso c), se estima que, respecto de la asistencia del personal identificado como vulnerable, no obra prueba en autos, con la cual logre demostrarse que la autoridad incurrió en actos violatorios de derechos humanos de esa naturaleza, como lo afirmó la quejosa, y este organismo, no advirtió de los medios de convicción agregados a los autos, principio de prueba en ese sentido, y si por el contrario, advierte que la autoridad, respecto de la asistencia del personal que labora en esa institución identificada como vulnerable, priorizó el trabajo a distancia con la finalidad de evitar o reducir el riesgo de contagio; que, en caso de que ello no fuera posible, se escalonaron los horarios y días para el uso de las instalaciones, con las recomendaciones de usar correctamente el equipo de protección personal (cubre bocas, caretas y guantes), lavado de manos con agua y jabón o con alcohol gel al 60-70%; y que tratándose de estaciones de trabajo compartidas o con recepción de persona, se delimitaron con barreras físicas, señalizaciones o marcas en el piso, asegurando la distancia mínima a 1.5 metros (un metro cincuenta centímetros); señalamientos que no fueron desvirtuados con prueba en contrario, de ahí que su alcance demostrativo no fue demeritado.

33. En el mismo rubro, de violación al derecho a la salud, la quejosa atribuye a la autoridad, el incumplimiento de las recomendaciones para reubicar el espacio de la conserjería, cuidando el trabajo de las compañeras de limpieza; solo que, para así acreditarlo, de autos se desprende copia simple del oficio UCEMICH/SP/079/03/20, de 23 veintitrés de marzo del 2020 dos mil veinte, que la propia quejosa, en cuanto Secretaria de Planeación, dirigió al Rector de la universidad Dr. Fidel Ramos Zalapa, donde, entre otras cosas sometió a consideración, *2. Recuperación de espacios para tareas de mantenimiento y limpieza*; al cual adjuntó el proyecto correspondiente.

34. Sin embargo, la propuesta anterior, por sí sola, se considera insuficiente para tener por demostrada la violación a los Derechos Humanos de la quejosa o en perjuicio de las personas encargadas del mantenimiento y limpieza de la universidad, pues es evidente que aquel documento, solo prueba que fue presentado un proyecto en ese sentido, más no que, exista la violación alegada, máxime que, en el punto 4.4 de su escrito principal de queja, refirió que, *ese aspecto fue señalado por la brigada de seguridad y el cuerpo de Protección Civil*, sin que indique en qué momento ocurrió ello, ni aportara algún



indicio relacionado con tal cuestión, a más de que, el personal de limpieza o quien pudiera representarlos, no externaron manifestación alguna en ese sentido, es decir, que trabajaran en condiciones inseguras o expuestas, por lo que la sola presentación de ese proyecto ante la rectoría, no conlleva en sí misma, violentación a derechos humanos en agravio de la quejosa, ni revela hechos violatorios de interés social, virtud a los cuales, la Visitaduría Regional del conocimiento, debiera iniciar de oficio alguna investigación, en términos del artículo 54, fracción V, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo¹⁰.

35. La quejosa, también señala como actos de queja, la presunta violación al **derecho de petición**, por falta de respuesta a diversos escritos, entre ellos el siguiente:

✓ *El martes **03/10/2020** entrego físicamente requerimiento de pago dirigido al rector y al secretario administrativo. Misma fecha que solicito por escrito al secretario académico y a la coordinadora de INA se me brinden las condiciones para desempeñar mis labores académicas y se me informe los motivos de suspensión de mis derechos laborales (**ANEXO 7**) a la fecha no he recibido respuesta.*

36. De las constancias de autos, se desprende que la quejosa, en escritos fechados el **03 tres de noviembre de 2020 dos mil veinte**, dirigidos al Dr. Fidel Ramos Zalapa, Rector de la universidad, Arq. José Francisco Álvarez Cortés, Secretario Administrativo, a la Doctora Gloria Janneth López Mercado, Coordinadora de la Ingeniería en Nanotecnología, y al Secretario Académico Mtro. Lambertino Campos Amezcua, a los dos primeros con asunto denominado **requerimiento de pago**, a la tercera, solicitud de información y, al último, solicitud de intervención, los cuales afirma, no le fueron respondidos por las precitadas autoridades universitarias.

37. Sin embargo, de autos se aprecia, que el dirigido al rector, en donde esencialmente, le comunica que, no ve reflejado en su cuenta, el depósito de la segunda quincena de octubre del 2020 dos mil veinte; que a partir del 23 veintitrés de octubre de ese año, le fueron limitadas algunas condiciones básicas de trabajo a partir del 23 veintitrés de ese mes y año, así como la falta

¹⁰ Artículo 54. Son atribuciones de los Visitadores Regionales: V. Iniciar de oficio la investigación de presuntas violaciones a los Derechos Humanos que sean de interés social, informando al Presidente;



de respuesta a su escrito presentado el 26 de octubre del 2020 dos mil veinte (fojas 252 y 253); sin embargo, contrariamente a lo indicado por la agraviada, del mismo expediente se desprende que dicho rector, si dio respuesta al escrito de 3 tres de noviembre indicado, esto, mediante el oficio UCEMICH/REC/387/11/20, de 09 nueve de noviembre del 2020 dos mil veinte (foja 262), de cuyo contenido la quejosa tuvo conocimiento oportuno y puntual, pues el 10 diez de noviembre siguiente, dirigió otro a la misma autoridad universitaria (rector) (foja 273), refiriéndose a aquél comunicado; en tanto que, el diverso escrito aludido por la agraviada, de 26 veintiséis de octubre del año en cita, de igual forma obtuvo respuesta del rector, mediante oficio UCEMICH/REC/438/08/12/20, de 8 ocho de diciembre del citado año, la cual recibió el 15 quince de diciembre de ese mismo año, como consta del propio comunicado (foja 641).

38. En tanto que el Arq. José Francisco Álvarez Cortés, Secretario de Administración (el cual la quejosa denominó Secretario Administrativo), el Secretario Académico Mtro. Lambertino Campos Amezcua y la Doctora Gloria Janneth López Mercado, Coordinadora de la Ingeniería en Nanotecnología, y respondieron mediante los comunicados siguientes: UCEMICH/SADMON/105/2020, UCEMICH, y UCEMICH/INA/199/11/20, todos de data 09 nueve de noviembre del año en cita (fojas 264 a 268), de lo que tuvo conocimiento la aquí agraviada, si se atiende a su propia manifestación vertida en el diverso escrito dirigido al rector y a las precitadas autoridades universitarias, de 26 veintiséis siguiente, denominado **inconformidad y petición**, de cuyos puntos 9 (nueve) y 10 (diez), dijo, *El martes 03/10/2020 solicité por escrito al rector Dr. Ramos Zalapa; al Secretario de Administración, Arq. José Francisco Álvarez Cortés; al Secretario Académico, Mtro. LAMBERTINO Campos Amezcua; y a la Coordinadora de INA Dra. López Mercado, Coordinadora del INA se restablecieran mis derechos y condiciones para el trabajo académico, incluyendo el pago correspondiente a mi plaza y categoría. Señalé además no haber sido notificada del inicio, motivos y repercusiones de la privación de las condiciones para realizar mi trabajo, y que esta situación afecta mi derecho a una vida digna, entendiendo que el trabajo y el salario son parte de ella. Por último señalo que quedo a disposición para proporcionar cualquier otra información y coadyuvar a resolver este malentendido administrativo. 10. El lunes 09/11/2020 recibí la siguiente respuesta de las autoridades: “es necesario que exhiba la documental consistente en la licencia respectiva, para efectos de dar por terminada la suspensión laboral a su favor y pueda gozar de los derechos laborales los que hace mención (...) Como podrá interpretar mientras subsista dicha suspensión laboral los derechos y las obligaciones quedan*



suspendidas, en el caso del trabajador a prestar el servicio y al pago del salario en el caso del patrón”.

39. Lo anterior pone de manifiesto, que contrariamente a lo aducido por la quejosa, las precitadas autoridades universitarias, esto es, el Rector, el Secretario de Administración, el Secretario Académico y la Coordinadora del INA, si dieron respuesta a sus escritos fechados el 03 tres de noviembre del 2020 dos mil veinte, como se desprende de su propia manifestación realizada en el diverso escrito de 26 veintiséis de ese mes y año, por ende, no existe la omisión alegada.

40. De igual forma, la agraviada indica que, el 09 nueve de octubre del 2020 dos mil veinte, siendo Secretaría de Planeación de la universidad, solicitó al Secretario de Administración, le informara sobre el grado de avance los estudios de pertinencia de las nuevas propuestas educativas, así como de la actualización del Reglamento de Recategorización de la UCEMICH, sin recibir respuesta; sin embargo, no pasa inadvertido para este organismo, que si bien, a la data en que la quejosa dirigió a la autoridad universitaria dicha comunicación, lo cierto es, que desde el 13 trece siguiente, fue notificada de la persona que ocuparía la Secretaría de Planeación, por tanto, si la información solicitada fue referente a funciones internas de la universidad, es claro que, el Secretario de Administración, al emitir respuesta, ya no se la dirigiría a la aquí agraviada, sino a quien tuviera el encargo de la Secretaría de Planeación de ese centro educativo; ahora, de haber sido omiso en emitirla, sería dicho titular de la secretaría en comento, a quien correspondería pedir contestación a tal petición, y no a la hoy quejosa, porque se insiste, ya no estaba a su cargo la Secretaría de Planeación.

41. Con base hasta lo aquí expuesto, este organismo estima que, los aspectos analizados a partir del punto 28 (veintiocho) y hasta este apartado, al ubicarse dentro de la hipótesis previstas en los artículos 112, primer párrafo y 116, primer y segundo párrafos, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo¹¹, en relación con el 215 del Reglamento

¹¹ Artículo 112. Concluido el procedimiento, el Visitador Regional deberá elaborar un proyecto de recomendación o acuerdo de no violación, en el cual se analizarán los hechos, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción y las diligencias practicadas, a fin de determinar si los servidores públicos han violado o no los Derechos Humanos del quejoso.

Artículo 116. El acuerdo de no violación a los Derechos Humanos tiene como finalidad deslindar de responsabilidad al servidor público señalado como presunto responsable de la violación a los Derechos Humanos en la queja respectiva. En caso de que no se compruebe la violación a los Derechos Humanos, la Comisión notificará el acuerdo de no violación a la autoridad señalada como responsable, enviándose el expediente de queja al archivo definitivo y deberá hacer públicos los acuerdos de no violación.



vigente a dicha legislación¹², esto es, que al no estar demostradas las violaciones a los derechos humanos materia de los puntos de queja analizados, lo procedente es dictar, respecto de los mismos, **acuerdo de violación**.

42. Ahora, la aquí quejosa, en el mismo sentido refiere, que el 26 veintiséis de octubre del 2020 dos mil veinte, dirigió a la Doctora Griselda Cervantes Buenrostro, encargada del área de Recursos Humanos de la Universidad de la Ciénega de Michoacán de Ocampo, escrito en el cual realizó varias manifestaciones y, medularmente, expuso los motivos para subsanar el requerimiento emitido por la rectoría para reinstalarla en su plaza de trabajadora académica (foja 249 a 251), a lo que afirma, no recibió respuesta.

43. Así como, que el 5 cinco de octubre del año en cita, dirigió al rector, diverso escrito denominado **respuesta extrañamiento**, en el cual, realizó diversas manifestaciones y solicitó, en lo sustancial, *quede sin efecto el extrañamiento formulado con motivo de una situación de la cual no he sido informada con anterioridad y cuyo cumplimiento demanda de la actuación primera de la Secretaría de Administración* (foja 282 a 2849).

44. Así, del análisis de las constancias que integran el expediente en estudio, es dable advertir la existencia de dichas peticiones, no así, la respuesta que dichos funcionarios universitarios, ante quienes se elevaron, hubieran emitido y hecho saber a la peticionaria, Mtra. **XXXXXXXXX**,, aquí agraviada, la contestación correspondiente.

45. En esas condiciones, y dado que por mandato expreso del artículo 8º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹³, los funcionarios y empleados públicos, deben respetar el ejercicio del derecho de petición, si esta se formula por escrito, de manera pacífica y respetuosa, a la cual deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, quien además, tiene el deber de hacerlo conocer en breve término a la peticionaria.

¹² Artículo 215. Concluida la investigación y en las que no se hayan demostrado las violaciones a los derechos humanos materia de la queja, o que no se hayan acreditado dichas violaciones de manera fehaciente, el visitador formulará el proyecto de no violación a los derechos humanos que se aprobará y suscribirá conforme al trámite Legal y Reglamentario dispuesto para las recomendaciones.

¹³ Artículo 8o. Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República. A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario.



46. Luego, es evidente que si en la especie está debidamente acreditado, que el Doctor Fidel Ramos Zalapa, Rector de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, y la Doctora Griselda Cervantes Buenrostro, encargada del área de Recursos Humanos, de dicha universidad, recibieron las peticiones indicadas por la quejosa, en cuyos acuses obra el sello de recibido, pero omitieron dar respuesta **por escrito y en breve término**, pues al respecto éstos funcionarios universitarios, no acreditaron con prueba idónea, haber emitido contestación alguna en ese sentido, por tanto, se tiene por demostrada la violación al Derecho de Petición, cometido en perjuicio de la hoy agraviada.

47. En esas condiciones, y atentos a los dispuesto por los preceptos 113 y 114 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo¹⁴, 207 del Reglamento vigente y aplicable a dicha legislación¹⁵, atendiendo a que, de los medios de convicción analizados y debidamente valorados por este organismo, arriba a considerar, que en la especie, se encuentra acreditada la existencia de violaciones a los derechos humanos en

¹⁴ Artículo 113. El proyecto de recomendación o, en su caso, el acuerdo de no violación a los Derechos Humanos deberá contener lo siguiente: I. Antecedentes en que se basa; II. Considerandos en que se motiva, analizando las diligencias, pruebas y actuaciones, relacionándolas con los hechos; y, III. Los puntos concluyentes de la recomendación o del acuerdo de no violación, que consistirán en las proposiciones concretas que deberán señalar las medidas que procedan. Los proyectos antes referidos, serán sometidos al Presidente para su consulta, quien emitirá la recomendación o el acuerdo de no violación de los Derechos Humanos, turnando el expediente a la Coordinación de Orientación Legal, Quejas y Seguimiento para su consecución; o en su caso, hará las observaciones que considere necesarias.

Artículo 114. La recomendación será pública y no tendrá carácter vinculatorio o imperativo, ni podrá anular, modificar o dejar sin efecto las resoluciones o actos contra los que se haya presentado la queja. Una vez recibida por el servidor público de que se trate, deberá informar dentro de los diez días naturales siguientes a su notificación, si acepta dicha recomendación. En su caso, deberá acreditar dentro de los quince días naturales siguientes que ha cumplido con la misma. Dicho plazo podrá ser ampliado cuando la naturaleza de la recomendación así lo requiera. En el caso en que la recomendación vaya dirigida a un servidor público del Poder Ejecutivo del Estado, también deberá realizarse la notificación a la Secretaría de Gobierno, a través de la Unidad de Derechos Humanos, para su seguimiento.

¹⁵ Artículo 207. Los textos de las recomendaciones contendrán como mínimo los siguientes elementos: I. El señalamiento expreso de que la recomendación constituye, en sí misma, una forma de reparación, reivindicación y satisfacción moral para la víctima directa e indirecta; II. Antecedentes de la recomendación; III. Considerandos, en los cuales se deberán precisar los fundamentos de derecho o disposiciones normativas en que se funde la recomendación y las motivaciones que le den sustento jurídico a los puntos recomendatorios, así como los derechos humanos y las libertades fundamentales que se consideren violados, los hechos materia de la queja y, de ser relevante para el caso concreto, el contexto en que estos se suscitaron, las pruebas allegadas por cada una de las partes interesadas, así como, de ser el caso, las diligenciadas oficiosamente por la Comisión para mejor proveer, su valoración, primero en lo individual y luego en su conjunto, y su relación con los hechos que se consideren probados, así como fijar de forma clara el reconocimiento del estatus de víctima, el incumplimiento por parte de las autoridades declaradas como responsables de sus obligaciones en materia de derechos humanos, su grado de responsabilidad y los daños causados a la víctima; y, IV. Las recomendaciones específicas, entendidas como las acciones solicitadas a la autoridad para que repare de forma integral el daño causado por la violación a los derechos humanos declarada, privilegiando en todo momento aquellas que garanticen la restitución in integrum, es decir, el restablecimiento de la situación que prevalecía anterior a la violación y de no ser ello posibles, el dictado de una serie de medidas que, además de garantizar el pleno goce del derecho conculcado, reparen de forma integral las consecuencias producidas por la infracciones, tales como las medidas de no repetición con enfoque transformador que tengan el potencial de prevenir razonablemente la reiteración de la violación, y en su caso, instruya el procedimiento que permita sancionar a los responsables. La reparación integral del daño deberá comprender las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y las garantías de no repetición con un enfoque transformativo, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral, simbólica y estructural, tomando especialmente en cuenta para su diseño y dictado las manifestaciones de la o las personas víctimas directas e indirectas en torno a las formas en que se sentirían satisfactoria y plenamente reparadas, ello con la finalidad de hacer plenamente efectivos los derechos de las víctimas a la verdad, a la justicia, a la reparación integral y a las garantías de no repetición. Cada una de estas medidas será implementada a favor de las víctimas directas e indirectas, teniendo en cuenta la gravedad y magnitud de la violación a sus derechos humanos y libertades fundamentales.



perjuicio de la quejosa XXXXXXXX,, consistentes en el Derecho de Petición, como ya quedó precisado en el punto número 43 (cuarenta y tres) precedente.

48. En esas condiciones, se emite la presente **recomendación específica**, a fin de que la autoridad responsable, repare de forma integral el daño causado por la violación a los derechos humanos declarada, garantizando el restablecimiento de la situación que prevalecía anterior a la violación, a través del dictado de medidas que permitan el pleno goce del derecho conculcado a la quejosa, y reparen de forma integral las consecuencias producidas por la infracción, tales como las medidas de no repetición con enfoque transformador, con potencial de prevenir razonablemente la reiteración de la violación; y en su caso, se instruya el procedimiento que permita sancionar a los responsables.

49. Así las cosas, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos, **recomienda** a la Universidad de la Ciénega de Michoacán de Ocampo, a través de su Rector, que en reparación a la violación de derechos humanos cometidos en perjuicio de la quejosa, relativos al Derecho de Petición, de no haber dado ya respuesta a sus peticiones formuladas por escritos fechados el 05 cinco de octubre del 2020 dos mil veinte y 26 veintiséis de ese mes y año, el primero, dirigido al Doctor Fidel Ramos Zalapa, Rector de la universidad y, el segundo, a la Doctora Griselda Cervantes Buenrostro, lo lleven a cabo, por escrito, a la brevedad y se lo hagan del conocimiento a la aquí agraviada.

50. Finalmente, la quejosa reclama como violaciones al derecho humano, ***Desatención de la salud*** al incumplir las recomendaciones y protocolos publicados por la Comisión Técnica del Comité COVID-UCEMICH, por la Comisión Central de Seguridad e Higiene de la Secretaría de Finanzas y los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades y Económicas (DOF-29/05/2020) al:

- *Realizar eventos que motivaron la innecesaria movilización de estudiantes, como la ceremonia simbólica de graduación (15 y 16 de octubre) cuyo antecedente inmediato es la reunión sostenida con 3 miembros del Comité Covid, entre ellos la médico a cargo del Consultorio quien recomendó posponer dicho acto a fin de no movilizar estudiantes.*

51. Entre otros medios de prueba aportados al expediente en estudio, consta la copia del comunicado suscrito por la Comisión Central de Seguridad e



Higiene de la Secretaría de Finanzas y Administración, de 30 treinta de septiembre del 2020 dos mil veinte, dirigido a los Titulares de las Dependencias del Poder Ejecutivo del Estado y Entidades del Sector Paraestatal, mediante el cual, instruyó para que, dentro del mes de octubre de ese año, de manera obligatoria, observaran los lineamientos ahí indicados, tales como, la sana distancia, disminución del contacto cara a cara, entre otras; y con base en dicho comunicado, la Comisión Técnica del Comité de Salud y Prevención del COVID 19 en la UNEMICH, el 08 ocho de octubre del 2020 dos mil veinte, dirigió al Dr. Fidel Ramos Zalapa, Rector de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, donde le cuestionó, si de acuerdo con ello, las medidas sanitarias a observar dentro del mes de octubre en función al semáforo epidemiológico, así como el acuerdo para la reapertura de actividades sociales, educativas y económicas, publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el 14 catorce de mayo del 2020 dos mil veinte, habría cambios en la programación y/o medidas consideradas para el desarrollo del evento correspondiente a la entrega de certificados para la XI Generación de egresados, a realizar el 15 quince y 16 dieciséis de octubre del 2020 dos mil veinte.

52. Por su parte, Sergio Miguel Cedillo Fernández, Rector de la Universidad de la Ciénega de Michoacán de Ocampo, en escrito presentado ante la visitaduría regional del conocimiento, el 08 ocho de abril de este año, entre otras cuestiones, y respecto a si, ***El 15 y 16 de Octubre del 2020 se llevó a cabo una ceremonia simbólica de graduación de alumnos universitarios, hubo movilización de éstos***, a lo que respondió: *Sí y hubo movilización de estudiantes*; señalamiento que constituye una aceptación expresa de la precitada autoridad, la cual hace prueba, para tener por acreditado el hecho referido por la quejosa, en el sentido de que en esas datas, tuvo verificativo el evento referido.

53. Con base en lo anterior, es claro que en la especie, se encuentra debidamente probada la violación al derecho humano a la salud, previsto en el artículo 4º, párrafo cuarto, de la ley fundamental¹⁶, relativo a, que toda persona tiene derecho a la protección de la salud; de ahí que, si en el caso, el titular de la Universidad de la Ciénega de Michoacán de Ocampo, esto es, el rector Doctor Fidel Ramos Zalapa, en su momento, recibió la instrucción de

¹⁶ Artículo 4º.

Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud.



que, en el transcurso del mes de octubre del 2020 dos mil veinte, debían atenderse las medidas sanitarias necesarias para evitar la propagación del virus COVID-19, entre ellas, el uso de equipos de protección, como cubre bocas, caretas, la lectura de temperatura corporal y las prácticas básicas de higiene; **que en ningún caso, para la atención de un mismo asunto, debía permitirse el ingreso o celebración de grupos mayores a 10 diez personas**, debiendo en todo momento brindarse la atención en espacios que garanticen la separación cuando menos de 1.5 metros entre una persona y otra.

54. No pasa inadvertido para este organismo, que el actual rector de la universidad, en el citado comunicado presentado el 08 ocho de abril de este año, al responder a la interrogante siguiente: *¿El médico de esta institución recomendó posponer la ceremonia simbólica de graduación?*, señaló: *Sí, en apoyo con miembros del Comité COVID y basándonos en las recomendaciones establecidas por la Secretaría de Salud y de Educación, que para estas fechas (2020) estaban prohibidas las reuniones donde haya grupos de más de 10 personas, sin embargo, el lugar donde se llevó a cabo la ceremonia (Canchas de básquet) es un lugar abierto y donde se pudo garantizar la separación de 1.5 metros entre persona y solo asistieron alumnos sin invitados se implementaron filtros sanitarios desde la entrada de la universidad y en el área donde se llevó a cabo la ceremonia;* de donde se desprende con claridad, que si bien, aduce que, a dicho evento únicamente asistieron los alumnos, lo cierto es que no indicó mucho menos aportó medio de prueba tendiente a demostrar el número de alumnos que acudieron a dicho evento, ya que, independientemente de que, se indique que tuvo lugar en un área abierta, es decir, en las canchas de básquet, lo que permitía garantizar la sana distancia, esto no es suficiente para considerar que en la especie, sí existió inobservancia a los lineamientos señalados por la Comisión Central de Seguridad e Higiene de la Secretaría de Finanzas y Administración, de 30 treinta de septiembre del 2020 dos mil veinte, y reiterados por la Comisión Técnica del Comité de Salud y Prevención del COVID 19 en la UNEMICH, el 08 ocho de octubre del 2020 dos mil veinte.

55. De manera que así, esta comisión estatal, sugiere a la Universidad de la Ciénega de Michoacán de Ocampo, a través de sus directivos, señalados en el artículo 12¹⁷, del Decreto mediante el cual se creó dicha institución

¹⁷ ARTÍCULO 12.- La Universidad tendrá los órganos directivos siguientes: I. La Junta Directiva; II. El Rector; III. El Consejo Académico General; IV. Los Consejos Académicos de Área; V. Los Consejos de las Unidades Académicas; y, VI. Los Directores de las Unidades Académicas.



universitaria, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo, en el Tomo CXL, el 21 veintiuno de diciembre de 2006 dos mil seis, Sexta Sección, atender puntualmente los lineamientos que en relación el derecho a la protección a la salud, sean emitidos, a fin de salvaguardar a la comunidad universitaria en general.

56. A la luz de lo anterior, los puntos de recomendación se hacen consistir en que:

a) La Universidad de la Ciénega de Michoacán de Ocampo, a través de su Rector, de no haber dado ya respuesta a las peticiones formuladas por la quejosa, mediante escritos de 05 cinco de octubre del 2020 dos mil veinte y 26 veintiséis de ese mes y año, el primero, dirigido al Doctor Fidel Ramos Zalapa, Rector de la universidad y, el segundo, a la Doctora Griselda Cervantes Buenrostro, lo lleven a cabo, por escrito, a la brevedad y se lo hagan del conocimiento a la aquí agraviada.

b) Se sugiere a la Universidad de la Ciénega de Michoacán de Ocampo, a través de sus directivos, atiendan puntualmente los lineamientos que en relación al derecho a la protección a la salud, sean emitidos, a fin de salvaguardar a la comunidad universitaria en general.

57. Notifíquese a las partes la presente resolución, en la forma y términos previstos en los artículos 190 y 191 del Reglamento a la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo¹⁸.

58. Publíquese de manera íntegra o en forma de síntesis en la página web institucional de este organismo, lo relativo a la **recomendación**, atendiendo a lo mandado por el normativo 208 del citado reglamento¹⁹, y respecto al

¹⁸ Artículo 190. Las notificaciones y citaciones se verificarán dentro de los dos días siguientes de aquél en el que se dicten las resoluciones que las prevengan, siempre que quien lo ordene no disponga otra cosa. Se sancionará a los infractores de este artículo conforme a la Ley y al presente Reglamento. La resolución en que se mande hacer una notificación o citación expresará la materia u objeto de la diligencia y los nombres de las personas con quienes deba practicarse. Todos los quejosos en el primer escrito que presenten, en su comparecencia ante la persona orientadora o visitadora con quienes acuda a presentar una queja de forma oral, o de forma telefónica o remota, deben señalar domicilio en el lugar en que este ubicada la Comisión o cualquiera de sus oficinas en el Estado, para que se les hagan las notificaciones que deban ser personales. Cuando la persona quejosa no señale domicilio para recibir notificaciones, éstas, aun las que deban hacerse personalmente, se harán en los términos del artículo 191, fracción III. Mientras la persona quejosa no haga nueva designación del domicilio en que han de hacerse las notificaciones personales, seguirán haciéndose en la que para ello hubiere señalado.

Artículo 191. Las notificaciones serán: I. Personales; II. Por Oficio; III. Por lista o Estrados (físicos y/o electrónicos); y, IV. Por medios electrónicos, telefónicos, remotos o que se utilicen por las tecnologías de la información.

Artículo 217. Los acuerdos de no violación a los derechos humanos serán notificados a los quejosos y a las autoridades o servidores públicos a los que vayan dirigidos en un término de cinco días hábiles a partir de aquel en que lo suscriba la Presidencia. Estos acuerdos serán publicados íntegramente en la página web institucional de la Comisión. También se podrán hacer del conocimiento de los medios de comunicación con las modalidades que establezca Presidencia.

¹⁹ Artículo 208. Las recomendaciones se publicarán de manera íntegra o en forma de síntesis en la página web institucional de la Comisión. Aquellas que declaren una violación grave a derechos humanos o que refieran a un asunto de interés público relevante, deberán publicarse en su integralidad en la página web institucional de la Comisión, así como difundirse prolíficamente en las redes sociales del organismo y de ser posible, en los medios masivos de comunicación de mayor alcance o de más audiencia en la entidad.



acuerdo de no violación, obsérvese lo señalado en el ya citado precepto 217, segundo párrafo, del mismo reglamento.

Por lo expuesto y fundado, se resuelve, conforme a los siguientes:

PUNTOS RESOLUTIVOS:

PRIMERO. Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo, es incompetente para conocer de los hechos materia de la queja, derivados de la relación laboral entre la agraviada y la Universidad de la Ciénega de Michoacán de Ocampo; de acuerdo a lo precisado del punto 22 (veintidós) al 27 (veintisiete), de esta resolución.

SEGUNDO. En relación con los hechos materia de la queja, destacados en los puntos del 28 (veintiocho) al 41 (cuarenta y uno), se dicta **acuerdo de no violación**, al no haberse acreditado las violaciones a derechos humanos que al respecto se hicieron valer.

TERCERO. En lo relativo a las violaciones reclamadas por la quejosa, respecto del derecho de petición y a la salud, se emite la **recomendación** precisada del punto 42 (cuarenta y dos), al 56 (cincuenta y seis), de esta resolución.

CUARTO. Notifíquese a las partes la presente resolución, en la forma y términos previstos en el punto 57 (cincuenta y siete) de esta resolución.

QUINTO. Publíquese de manera íntegra o en forma de síntesis en la página web institucional de este organismo, lo relativo a la **recomendación**.

Así lo acordó y firma, el **Dr. Marco Antonio Álvarez Tinoco**, Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo.----