



Recomendación 17/2018.

Caso de violaciones al derecho al trabajo.

Autoridad responsable

Universidad Autónoma de Nuevo León

Derechos humanos transgredidos

Derecho al trabajo, traducido en la, obstaculización negación o injerencias arbitrarias en el derecho al trabajo; negativa, restricción u obstrucción para hacer efectivas las prestaciones laborales.

Monterrey, Nuevo León a 04 de julio de 2018

Jaime Javier Gutiérrez Argüelles,

Abogado General de la Universidad Autónoma de Nuevo León

Señor Abogado:

La Comisión Estatal de Derechos Humanos (en lo sucesivo también "Comisión Estatal", u "Organismo"), con base en lo dispuesto por los artículos 1 y 102 Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1 y 87 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León; y 3 de la Ley que crea la Comisión Estatal de Derechos Humanos; ha examinado las constancias que obran en el expediente **CEDH-386/2017**, iniciado mediante queja presentada por la peticionaria **V1**, en contra de **A1**, **Coordinador Laboral del Departamento Jurídico de la Universidad Autónoma de Nuevo León, en lo sucesivo UANL.**

El análisis de los hechos y constancias que integran el presente expediente, se realizará de conformidad con el artículo 41 de la Ley que crea la Comisión Estatal de Derechos Humanos¹, bajo los principios de la lógica, la experiencia, y la sana crítica². Además, se garantiza en todo momento, la protección de datos personales, de conformidad con los artículos 6º fracción II y 16 párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y artículo 4 párrafo segundo de la Ley que crea la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

¹ Ley que crea la Comisión Estatal de Derechos Humanos, artículo 41:

"Artículo 41. Las pruebas que se presenten, tanto por los interesados como por las autoridades o servidores públicos a los que se imputen las violaciones, o bien que la Comisión requiera y recabe de oficio, serán valoradas en su conjunto por el Visitador, de acuerdo con los principios de la lógica y de la experiencia, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos denunciados o reclamados".

² Corte IDH. Caso Tristán Donoso Vs. Panamá. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de enero de 2009. Serie C No. 193, párrafo 66:

"66. Como ha sido señalado, el principio de la sana crítica rige la valoración de la prueba del Tribunal. Su convicción acerca de un determinado hecho y su comprobación no está limitada a uno o más medios de prueba determinados en la Convención o su Reglamento, ni a reglas de valoración probatoria que definen cuándo un hecho debe ser tenido por cierto o incierto. [...]".

Dada su naturaleza, este Organismo desea establecer que las resoluciones emitidas en ejercicio de sus funciones se centran en el respeto y garantía de los derechos humanos, contemplados tanto en nuestro derecho interno como en el derecho internacional, así como en las interpretaciones evolutivas o progresivas que realicen, de estos derechos, los organismos nacionales e internacionales facultados para hacerlo. Todo esto, bajo la óptica de los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En cuanto a las evidencias que forman parte del expediente de queja que se resuelve, solo se hace referencia a las constancias relevantes para el estudio del presente caso, mismas que fueron consideradas en atención a su viabilidad para acreditar o desacreditar los hechos expuestos.

Por lo anterior, procede a resolver en atención a lo siguiente:

I. Relatoría de hechos

Dentro de las constancias que integran el expediente se desprende que en noviembre de 2016 se presentó un ofrecimiento por parte del titular del departamento de Recursos Humanos de la Facultad de Derecho y Criminología para que la peticionaria se integrara como catedrática en una de las maestrías de la referida facultad, sin embargo la quejosa ya se encontraba impartiendo clases en la Facultad de Artes Visuales por lo que al comentar la propuesta con el Director de Artes Visuales, éste le manifestó no tener inconveniente alguno para que impartiera clases en la Facultad de Derecho.

Posteriormente el Director de la Facultad de Derecho informó a la quejosa que no sería posible integrarla como catedrática de dicha facultad; por lo que buscó regresar a la Facultad de Artes Visuales, donde el Director le manifestó que no era posible su regreso, debido a que su lugar ya se encontraba ocupado, sin embargo le manifestó a la quejosa que no tendría inconveniente con hacer el cambio a alguna otra facultad de la UANL, por lo que la quejosa se dedicó a buscar alguna oportunidad de ingreso en las diferentes facultades de la UANL, de manera particular las Facultades de Economía, Psicología, Ciencias Políticas, Comunicación, Odontología y Medicina, sin obtener respuesta alguna por parte de las facultades.

Por lo anterior es que en marzo de 2017 acudió con el Licenciado A1 Coordinador Laboral del Departamento Jurídico de la UANL, a quien le solicitó el ser reubicada, obteniendo como respuesta que su sueldo sería suspendido, además de enfatizarle que debía ser ella quien buscara su cambio.

II. Fondo

El análisis del presente capítulo se realiza de acuerdo con el siguiente orden: primero, se entrará a la acreditación de los hechos; segundo, se expondrá el marco normativo de los derechos humanos en que incide lo acreditado; y tercero, se determinará la responsabilidad de la autoridad en materia de derechos humanos.

1.1. Acreditación de hechos

Dentro de las constancias que integran el expediente, se desprende que la peticionaria **V1** ha estado buscando un cambio de facultad dentro de la citada Casa de Estudios para continuar impartiendo clases, sin embargo no se observó el apoyo por parte del Coordinador Laboral del Departamento Jurídico de la UANL, para que dicho cambio se concretara. Lo anterior pese a que según el dicho de la quejosa su petición de cambio de facultad se realizó de acuerdo a lo establecido en la normativa de la UANL, lo cual no fue sustentado por la quejosa, sin embargo, con base en la investigación y en el análisis realizado a la normativa de la Universidad se desprende que la selección, promoción y designación del personal académico se realizará mediante un concurso de oposición, el cual se encuentra regulado en el Reglamento del Personal Académico de la UANL, aunado a lo anterior no obran dentro del expediente documentales o evidencias remitidas por la autoridad a este Organismo, alguna convocatoria de oposición a la cual la quejosa tuviera la oportunidad de acceder, no obstante de que la UANL tuvo la oportunidad de justificarlo dentro del expediente que se resuelve.

Es evidente que la problemática entre la quejosa y personal de la UANL se desencadenó, con base en un ofrecimiento realizado por la Facultad de Derecho y Criminología para impartir clases, obteniendo el visto bueno, por parte del Director de la Facultad de Artes Visuales, debido a que la peticionaria se encontraba laborando en dicha institución, posteriormente el ofrecimiento se retiró, y ya no se le permitió continuar con sus horas clase en la Facultad de Artes Visuales, lo anterior señalado por la peticionaria mediante correo electrónico, al cual anexó conversaciones de WhatsApp, con el Licenciado D1, quien en ese momento fungía como titular del área de Recursos Humanos de la Facultad de Derecho y Criminología de la UANL.

Por lo anterior, la peticionaria acudió con el Coordinador Laboral del Departamento Jurídico de la Universidad, a solicitarle el ser reubicada en alguna Facultad, obteniendo como respuesta, que debía ser ella quien

buscara dicha reubicación³, aunado a ello el Director de la Facultad de Artes Visuales mediante oficio⁴ solicitó al Abogado General que se cediera el presupuesto de la peticionaria a otra dependencia, sin embargo esto no se concretó; en relación a lo anterior, se observa que dentro de la normativa de la Universidad no se desprende que la peticionaria sea quien deba buscar su reubicación⁵, ya que es la institución quien deberá publicar alguna convocatoria al respecto.

En concordancia a lo anterior la Primera Sala de la SCJN ha determinado que el acoso laboral se presenta de forma sistemática a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral el acoso puede ser ejercido mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima⁶, lo anterior se robustece mediante la demanda laboral presentada por la quejosa, de la cual obran constancias dentro del expediente que se resuelve, y si bien es cierto no es competencia de este Organismo es evidente la exclusión a la que ha sido expuesta la quejosa VI, ya que no se le ha permitido retomar su labor como catedrática en alguna de las Facultades de la UANL.

Por otra parte, esta Comisión Estatal destaca lo asentado en el informe⁷ presentado por el Centro de Atención a Víctimas de este Organismo, en el cual recomiendan “retomar un tratamiento psicoterapéutico, así como sus actividades laborales, de ocio y recreación”, recomendación realizada con motivo de la impresión diagnóstica del Centro, en la que refirieron que la peticionaria presenta “diversas alteraciones del estado de ánimo como consecuencia de la situación laboral que presenta, además de su situación personal, familiar y social en la que se desenvuelve ya que probablemente no cuenta con los recursos necesarios para sentirse apoyada y protegida; de contar con los mismos, posiblemente no presentaría diversos síntomas como los que se mencionan anteriormente”.

³ Oficio *****, allegado el 10 de julio de 2017, en el cual la UANL a través de su abogado general rinde el informe documentado solicitado por este Organismo; en el refieren lo siguiente, [...] sin embargo como la doctora ni se quiso subordinar a las órdenes del Director de la Facultad de Artes Visuales, ni buscó dependencia en la cual se le pudiera reubicar, [...].

⁴ Oficio *****, presentado dentro del informe documentado rendido por la Universidad Autónoma de Nuevo León, mediante el oficio *****.

⁶ Décima Época, Registro: 2006870, Primera Sala Tesis Aislada, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, Laboral, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), Página: 138.

⁷ Evaluación psicológica realizada por el Centro de Atención a Víctimas de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos, remitido a la Primera Visitaduría General mediante el oficio D2; dentro del apartado número 8 denominado Impresión Diagnóstica, que a la letra dice, “Que la C. VI presenta diversas alteraciones del estado de ánimo, como consecuencia de la situación laboral que presenta, pero también debido a la situación personal, familiar y social en la que se desenvuelve ya que probablemente no cuenta con los recursos necesarios para sentirse apoyada y protegida; de contar con ,los mismos, posiblemente no presentaría diversos síntomas como los que se mencionan anteriormente”.

1.2. Marco normativo aplicable

De los hechos acreditados, se debe considerar a fin de emitir un pronunciamiento del caso en análisis, el siguiente marco normativo:

- *Derecho al trabajo*

En el derecho interno, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante también "Carta Magna") dispone en el artículo 1º que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección; y que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, proteger y garantizar los derechos humanos, es en esta tesitura que el artículo 4º dispone una igualdad entre hombres y mujeres. En su artículo 5º nos menciona que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Lo anterior es reforzado en el artículo 123 de este mismo ordenamiento.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nuevo León⁸, dentro de su articulado hace referencia a la violencia ejercida en contra de las mujeres en el ámbito laboral, siendo esta consistente en no respetar la permanencia o condiciones de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, la explotación y discriminación por condición de género.

En este mismo sentido es que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su reforma más reciente, resalta que la violencia laboral, se constituye mediante 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, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de

⁸ Artículo 7.- Es motivo de la presente Ley, promover acciones encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres que se presenta en los siguientes ámbitos: I. En el familiar; II. En el laboral y docente; III. En el de la comunidad; y IV. En el de las instituciones públicas y privadas.

Artículo 9.- La violencia laboral y docente, es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o similar a éstos con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra su derecho a la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño; también incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Artículo 10.- Constituye violencia laboral, no respetar la permanencia o condiciones de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, la explotación y discriminación por condición de género.

lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género⁹.

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

Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado¹⁰.

Por lo que hace al derecho internacional de los derechos humanos, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en relación a la obligación que tienen los Estados de garantizar el derecho al trabajo, de igual forma en el inciso d del artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. (en adelante "CEDAW"), se determina que deberán de adoptarse todas las medidas apropiadas para

⁹ Artículo 11.- Constituye violencia laboral: 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, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

¹⁰ Décima Época, Registro: 2006870, Primera Sala Tesis Aislada, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, Laboral, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), Página: 138.

eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: [...] igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo[...].

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante "Corte Interamericana" o "Tribunal Interamericano") ha establecido que el principio de la protección igualitaria y efectiva de la ley y de la no discriminación constituye un dato sobresaliente en el sistema tutelar de los derechos humanos consagrado en muchos instrumentos internacionales y desarrollado por la doctrina y jurisprudencia internacionales. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens*. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento jurídico¹¹ por consiguiente, los Estados tienen la obligación de entre otras cosas "combatir las prácticas discriminatorias y establecer normas y otras medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad de todas las personas".

Igualmente, el Tribunal Interamericano ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación¹².

En esta misma tesitura que se ha interpretado que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", señala que la violencia contra la mujer no solo constituye una violación de los derechos humanos, sino que es "una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres", que "trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases"¹³.

¹¹ Corte IDH. Caso Yatama Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C No. 127, Párrafo 184.

¹² Corte IDH. Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 24 de febrero de 2012. Serie C No. 239, Párrafo 79

¹³ Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216, Párrafo 108.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo ha conceptualizado al acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”¹⁴. La Organización Internacional de Trabajo no cuenta con ninguna norma específica para la protección frente al acoso laboral. Sin embargo, las disposiciones del Convenio núm. 111¹⁵ sobre la discriminación (empleo y ocupación) y la Recomendación núm. 111¹⁶ que lo acompaña, son un importante instrumento para combatir el acoso laboral en el trabajo.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos ha referido que la erradicación de la violencia contra las mujeres constituye una de las grandes aspiraciones de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, como el plan de acción global, orientador del actuar de los países hacia la prosperidad y la dignidad humana. En el caso particular, el Objetivo 5 Igualdad de Género convoca a “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”; y su segunda meta precisa “Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado [...]”. Que la igualdad debe formar parte de los “sistemas jurídicos y debe ser defendida tanto en leyes como en prácticas jurídicas”¹⁷. Y en concordancia lo anterior es evidente que si bien el ideal es la igualdad entre hombres y mujeres, un factor claro para conseguirla es la erradicación de la violencia en contra de la mujer, en cualquiera de sus índoles.

1.3. Responsabilidad estatal determinada

Al confrontar los hechos acreditados con el deber en materia de derechos humanos que tienen las autoridades, esta Comisión Estatal concluye que hay una manifiesta violación al derecho al trabajo, traducido en la obstaculización o negación en el derecho al trabajo, así como en la negativa, restricción u obstrucción para hacer efectivas las prestaciones laborales, en perjuicio de **V1**, lo cual se desprende de la serie de evidencias que se indican a continuación:

Primero, la evidente falta de actuación por parte de la autoridad al solicitarle a la quejosa que fuera ella quien buscara la asignación de sus horas en otra institución, provocó una exclusión laboral a la peticionaria.

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo. Acoso laboral hacia las Mujeres.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo. C111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo. R111 - Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

¹⁷ CNDH. Recomendación 37/2017.Recomendación de septiembre 2017. Responsabilidad Institucional. Párrafo 170.

Por otra parte y como se desprende de las manifestaciones realizadas por la quejosa, en relación a que en dos ocasiones le fue suspendido su sueldo, lo cual se corrobora con lo informado por la autoridad, al señalar que la primera suspensión del salario fue del 24 de febrero de 2017 a la primera quincena del mes de abril de 2017, suspendiendo nuevamente el salario en la segunda quincena del mes de mayo, sin embargo no obran constancias dentro del expediente de que se haya realizado la reposición del salario en razón de la segunda suspensión, lo cual también constituye una violación de derechos humanos en contra de la mujer, al ser colocada en una incertidumbre total.

Segundo, debido a la exclusión laboral a la cual ha sido sometida la quejosa, fue posible acreditar el acoso laboral del que fue víctima, en seguimiento con lo referido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

De igual forma, no pasa desapercibido para esta Comisión Estatal, lo establecido en la Norma Oficial Mexicana NOM- NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada el 15 de octubre de 2015, que establece la implementación de Mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral, por lo anterior se exhorta a la autoridad, a fin de que en concordancia con lo establecido en la Norma Oficial Mexicana de referencia, se implemente el instrumento pertinente para que en lo subsecuente sean atendidos las situaciones que se presenten en esa dependencia, a fin de evitar la consumación de hechos violatorios en perjuicio de las y los trabajadores.

En razón de lo anterior, esta Comisión Estatal considera razonable otorgar valor probatorio a la serie de evidencias anteriormente analizadas; dichas evidencias permiten concluir que se transgredió el derecho al trabajo, en perjuicio de la quejosa **V1**, por parte del Coordinador Laboral del Departamento Jurídico de la UANL de nombre **Lic. A1**.

1.4. Conclusión

Por lo anterior, esta Comisión Estatal tiene por acreditado en perjuicio de **V1**, la violación del derecho al trabajo, así como la responsabilidad que se le atribuye al **Representante Laboral del Departamento Jurídico de la UANL**, debido al incumplimiento de su deber de prevenir la violación a derechos humanos mediante una correcta y adecuada regulación y supervisión del procedimiento de reubicación de la quejosa a otra facultad o preparatoria dentro de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

III. Reparaciones

Las recomendaciones que emiten los organismos públicos de derechos humanos, tienen como objetivo buscar que se tomen medidas o mecanismos necesarios para la efectiva reparación integra por el daño causado, a través de medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y de no repetición¹⁸; aplicadas bajo la perspectiva del nexo causal que debe existir entre los hechos del caso, las violaciones declaradas, los daños acreditados y las medidas emitidas para reparar los daños respectivos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que la reparación debe ser adecuada al daño sufrido, lo cual no debe generar una ganancia a la víctima, sino un resarcimiento adecuado¹⁹.

A la luz del principio básico del derecho sobre la responsabilidad internacional del Estado, se tiene que, no puede por razones de orden interno, dejar de asumir la responsabilidad internacional. Lo anterior, así previsto en la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados.

Al considerar lo anterior, enseguida se disponen las medidas tendientes a reparar las violaciones de derechos humanos acreditadas en la presente resolución:

3.1. Satisfacción

En el caso que nos ocupa, tomando en cuenta las violaciones de derechos humanos que fueron declaradas, se considera pertinente y procedente solicitar como medida reparatoria que se giren las instrucciones para que, en el ámbito de su competencia y dentro de un plazo razonable, se inicie el procedimiento de responsabilidad administrativa correspondiente al servidor público involucrado en relación a la transgresión de los derechos humanos de la víctima, y el mismo se tramite conforme a derecho hasta su legal conclusión.

3.2. Garantías de no repetición

La autoridad, con la finalidad de que se garantice la no repetición de los actos analizados en el presente caso, debe adoptar las medidas necesarias tendientes a prevenir, en lo posible, que se vuelvan a cometer violaciones similares en un futuro.

¹⁸ Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones.

¹⁹ Tesis: 1º/J.31/2017. Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. Registro 2014098. Primera Sala. 21 de abril de 2017. Jurisprudencia.

Así las cosas, se considera necesario implementar medidas de capacitación y profesionalización de las personas servidoras públicas en la **Universidad Autónoma de Nuevo León**, en el tema de derechos humanos y, específicamente, en relación con el derecho al trabajo, en atención a las violaciones que fueron determinadas; así como la adecuación de prácticas institucionales y de políticas públicas para que los funcionarios de dicha Institución se desempeñen en una perspectiva de respeto a los derechos humanos.

Al haber quedado demostradas con las evidencias relacionadas, el análisis de los hechos narrados y los razonamientos lógico-jurídicos señalados en líneas precedentes, las violaciones a los derechos humanos, por el **Representante Laboral del Departamento Jurídico de la UANL**, esta **Comisión Estatal de Derechos Humanos**, se permite formular a usted, respetuosamente las siguientes:

VII. Recomendaciones

Primera: Disponga de las medidas inmediatas tendientes a brindar una atención psicológica oportuna y adecuada a la señora **V1**, derivado de la transgresión a su derecho al trabajo para hacer efectivas las prestaciones laborales.

Segunda: Dé vista a la autoridad competente para que conozca de los hechos ventilados en la presente resolución e inicie los procedimientos de responsabilidad administrativa correspondientes.

Tercero: Procédase a la elaboración e implementación de un protocolo de actuación para la atención de casos en que se denuncie violencia en el ámbito laboral, mismo que ha de ser puesto del conocimiento del personal que labora en la dependencia. El mismo debe estar basado en el respeto a los derechos humanos y debe ser redactado con perspectiva de género.

Cuarta: Con el fin de desarrollar la profesionalización en materia de derechos humanos, intégrese al personal de la **Universidad Autónoma de Nuevo León**, a cursos de formación y capacitación sobre los principios y normas de protección de los derechos humanos.

Quinta: En atención al reconocimiento y garantía de los derechos de la víctima de violaciones de derechos humanos, colabore en todo lo necesario con la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas, dentro del proceso de acceso y aplicación del Fondo de Atención, Auxilio y Protección a las Víctimas del Estado de Nuevo León, previsto en la Ley de Víctimas del Estado.

De conformidad con la Ley que crea la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León, se hace de su conocimiento que una vez recibida la presente Recomendación, dispone del término de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente a su notificación, a fin de informar si se acepta o no la misma. En el entendido de que, de no ser aceptada o cumplida la recomendación, deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa. Por lo que este organismo, podrá solicitar al H. Congreso del Estado, que llame a esa autoridad a su digno cargo, para que comparezca ante ese órgano legislativo, a efecto que explique el motivo de su negativa o incumplimiento, además que se hará pública la misma.

En caso de ser aceptada, dispondrá de un plazo de 10 días adicionales, contados a partir del siguiente a que se haga del conocimiento de este organismo la aceptación, a fin de remitir las pruebas correspondientes de que se ha cumplido con lo recomendado.

Lo anterior con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León; en la Ley que crea la Comisión Estatal de Derechos Humanos y en su Reglamento Interno. Notifíquese.

Mtra. Sofía Velasco Becerra.
Presidenta de la Comisión Estatal de
Derechos Humanos de Nuevo León.

L'ZVA/ L'FML/ L'IGG