

## **COMUNICADO SOBRE LA RESOLUCIÓN DE JUNTA ACLARATORIA EN EL CASO DEL VALLE - 1 Mayo 4, 2014**

La Universidad Autónoma de la Ciudad de México tiene el deber, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 1º constitucional en materia de derechos humanos, de promover y difundir el respeto y la protección de los derechos humanos de los universitarios.

Ha trabajado y trabaja, como es su obligación, por crear todos los mecanismos necesarios a fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de los universitarios para evitar y, en su caso, sancionar las violaciones a derechos humanos. Uno de ellos es la *Instancia Universitaria* cuyo propósito es asegurar la atención de las presuntas víctimas de acoso, abuso y hostigamiento sexual y laboral y garantizar el derecho al debido proceso de las víctimas y de los presuntos agresores.

La experiencia concreta de cada caso enriquece el proceso de construcción de éste y otros mecanismos. En la Universidad se han atendido cuatro casos de acoso y hostigamiento sexual: uno en el plantel Del Valle, dos en el plantel San Lorenzo Tezonco y uno en el plantel Cuauhtémoc. A la fecha se concluyó con los casos en los planteles Del Valle y San Lorenzo Tezonco.

En consecuencia, el caso Del Valle – 1 no es el único que se ha procesado, a través de la *Instancia Universitaria*. En el plantel San Lorenzo Tezonco se aplicó ésta y se abrió Junta Aclaratoria para el caso de un profesor investigador ante la denuncia que tres estudiantes hicieron en contra de él. La Oficina del Abogado General resolvió con rescisión de la relación laboral el día 27 de Noviembre de 2013, decisión que ha quedado firme, en virtud de que no se recurrió ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. En el otro caso de hostigamiento y acoso sexual en ese plantel se decidió cambiar definitivamente de adscripción y amonestar por escrito a los responsables.

Con relación al caso Del Valle – 1, el pasado 30 de Abril del presente, la Oficina del Abogado General concluyó la Junta Aclaratoria, convocada con fundamento en la Cláusula 28 del Contrato Colectivo de Trabajo, en la cual se analizaron imputaciones hechas en contra del Dr. Enrique González Ruiz por dos trabajadoras asesoras académicas de esta casa de estudios por hostigamiento y acoso sexual y laboral.

El Dr. González Ruiz fue despedido por la Oficina del Abogado General, decisión fundada y motivada con respeto a los derechos humanos de los involucrados, en particular los derechos y garantías de seguridad y certeza jurídica para defenderse, luego de un proceso de once meses, desahogado ante la *Instancia Universitaria* (Junio - Octubre de 2013) y en Junta Aclaratoria (Diciembre 2013 - Abril 2014).

Los hechos, en ambos casos, podían ser entendidos como delitos de carácter penal y eran, aparte, una causal de despido laboral. En un primer momento, las denunciantes señalaron a la Oficina del Abogado General que no deseaban activar, en ese momento, ni la vía penal ni la laboral. Solicitaron que la UACM atendiese el caso dentro de sí misma, buscando primero la seguridad de sus personas y luego una investigación adecuada del caso, de modo que fuera posible lograr justicia.

El 19 de Junio de 2013 mediante oficio UACM/OAG/230/2013, se notificó al Dr. González Ruiz de las imputaciones y se le explicó que la UACM abría una *Instancia Universitaria* para investigar el caso. El 24 de Junio de 2013 el Dr. González Ruiz aceptó la *Instancia Universitaria* por escrito.

La *Instancia Universitaria* obligaba a las partes –denunciantes y presunto agresor- a guardar confidencialidad sobre el caso para evitar que existiese revictimización respecto de las primeras y para que la presunción de inocencia y la fama pública del segundo no fuesen afectadas. Principio y condición que las partes consintieron.

Las partes quedaron obligadas a reportar a la Oficina del Abogado General (OAG) a quiénes de su círculo de confianza habían comentado el caso. El Dr. González Ruiz informó a la OAG, desde el 24 de Junio de 2013, que había hecho partícipes del caso a la Academia de Derechos Humanos (ADH) y a su cónyuge, Adriana Terán Enríquez.

La OAG fue enterada de violaciones a la confidencialidad del proceso atribuidas a integrantes de la comunidad universitaria, por ello exhortó el 8 de Julio de 2013 a éstos a que evitasen filtrar información, y en algunos casos emitió las amonestaciones correspondientes, puesto que ello creaba un ambiente que revictimizaba a las denunciantes. Ese mismo día, a solicitud de la OAG, y en vista de que las medidas de protección establecidas el 19 de Junio de 2013 no habían sido suficientes, se impuso al Dr. González Ruiz una “Comisión para Defensa” por sesenta días, en la cual siguió devengando su salario y prestaciones. Esta figura, permite que el presunto agresor no tenga contacto con las denunciantes y evita que se dieran encuentros que propiciaran nuevos quiebres de confidencialidad. En conclusión ello no implicó la suspensión de la relación de trabajo y mucho menos la suspensión de emolumentos, dado que la Universidad no contaba, en ese momento, con los elementos de convicción acerca de lo ocurrido.

Es indispensable señalar que la Constitución, los tratados e instrumentos internacionales y las leyes nacionales no dejan lugar a duda: sin eliminar el derecho al debido proceso, la UACM estaba obligada a tomar medidas de protección y precauciones a favor de las presuntas víctimas en el caso. La necesidad de estas medidas se confirmó a lo largo de los once meses que duraron los procedimientos: a) *Instancia Universitaria* b) la Junta Aclaratoria, puesto que tanto el Dr. González Ruiz

como su entorno, se esforzaron de modo sistemático en acusar de calumnia a las denunciadas, pese al señalamiento que la OAG les formuló que en este tipo de casos ese comportamiento era inadecuado.

El 31 de Julio de 2013, el Dr. González Ruiz impugnó su “Comisión para Defensa” ante un Juez de Amparo (juicio 1846/2013). La OAG explicó al Juzgado Federal los detalles del caso. El juez de amparo decidió que no había materia para el juicio, que los derechos del Dr. González Ruiz no habían sido afectados y que las acciones de la Universidad eran congruentes con una investigación de hechos graves en los cuales otras trabajadoras estaban involucradas. Aparte aclaró que, en cualquier caso, el Dr. González Ruiz podría acudir a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en caso de que, luego de la investigación, la UACM decidiera despedirlo. La sentencia quedó firme en Marzo de 2014.

La *Instancia Universitaria* previó convocar a un Comité de Expertas que informase a la OAG de manera profesional acerca del caso. El Dr. González Ruiz ha señalado que era injusto que no se hubiesen aceptado las personas que él propuso para formar ese Comité (Raúl Vera López y Consuelo Mejía). Sin embargo, desde un principio se explicó a todos los involucrados que el Comité propuesto no era un panel de negociación en el cual las partes propusieran representantes que negociarían posiciones o derechos. A fin de garantizar el principio de imparcialidad, la OAG buscó y contrató profesionistas externas con experiencia previa en casos similares.

Tanto las denunciadas como el Dr. González Ruiz tuvieron siempre acceso a los contratos y a los currículos de cada una de las expertas que formaron el Comité. La *Instancia Universitaria* no fue un espacio de negociación de derechos y era lógico que estos servicios profesionales tuvieran que pagarse. La contratación fue legal y razonable.

El Comité de Expertas se entrevistó con las denunciadas y con el Dr. González Ruiz acompañado de un testigo (Dr. Carlos Fazio Varela). El titular de la Oficina del Abogado General asistió a las entrevistas. Existe registro sonoro de todas las entrevistas realizadas por el Comité y que sustentan su dictamen.

El dictamen del Comité de Expertas, recibido el 29 de Octubre de 2013, concluyó que sí existieron los actos de hostigamiento y acoso sexual y laboral; por lo cual recomendó dos líneas de acción alternativas: A) Suspensión temporal para que el Dr. González Ruiz participase en un proceso de reeducación y formación en materia de derechos humanos con perspectiva de género, evitándose en el futuro que el profesor mantuviese situaciones efectivas de poder en los entornos universitarios en los que participara o B) Despido.

El Dr. González Ruiz rechazó la primera de las alternativas, considerándola indigna. Ante la negativa, por ley, se convocó a la Junta Aclaratoria prevista en la Cláusula 28 del Contrato Colectivo de Trabajo. La Junta Aclaratoria corresponde a una garantía de audiencia pactada entre la patronal y el sindicato en beneficio de los

trabajadores de conformidad con dicho Contrato. Por lo mismo, las partes solicitaron la participación del SUTUACM, que fue convocado y asistió a todas y cada una de las catorce sesiones que duró el procedimiento del 11 de Diciembre de 2013 al 30 de Abril de 2014.

De las sesiones de la Junta Aclaratoria se tiene registro escrito y audiovisual. Las partes y el sindicato tuvieron oportunidad de ofrecer pruebas. La OAG realizó el procedimiento de la Junta Aclaratoria atendiendo a los principios de respeto y reconocimiento mutuo, debido proceso y transparencia, por ello, conminó de manera respetuosa, en cada ocasión, al Dr. González Ruiz a no denostar ni profundizar el agravio a las denunciantes.

La resolución de la Junta Aclaratoria, que se leyó al Dr. González Ruiz y a la representante legal de las denunciantes el 30 de Abril de 2014, resumió los hechos conocidos por la OAG, repasó los argumentos de las partes y, con base en las pruebas que ofrecieron cada una, resolvió por el despido de conformidad con el Contrato Colectivo de Trabajo de la UACM vigente y la Ley Federal del Trabajo, entre otros.

El argumento central de la resolución de la Oficina del Abogado General sigue los criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y del Poder Judicial de la Federación en el análisis de los delitos de carácter sexual, que son reacios a la prueba directa, pues las víctimas no tienen acceso ni a testigos ni a registros gráficos o de otro tipo.

Por ello, el dicho de las denunciantes tiene carácter preponderante, aunque no absoluto. Para verificar el dicho de la víctima, se siguió la recomendación del reconocido Tlachinollan - Centro de Derechos Humanos de la Montaña, A. C., que sugirió a la Suprema Corte de Justicia de la Nación adoptar los criterios dados por su similar peruana en casos como éstos. Estos criterios nos indican que, a falta de prueba directa, se debe buscar corroboración periférica, es decir, elementos del contexto social o comunitario que hagan verosímil o no el hecho denunciado. De igual modo, debe analizarse si, a partir de una investigación seria, el dicho de las víctimas es consistente y se sostiene. Y, por supuesto, debe estudiarse si la explicación que el acusado da de los hechos y de la denuncia es en sí misma coherente y consistente.

Como se desprende de la resolución y de las actuaciones que obran en el expediente correspondiente: las denuncias, independientes entre sí, demuestran que no se trató de una narración fabricada ni de complicidad y sí se evidencia un patrón similar en el actuar del presunto agresor. La contraparte reiteró que la acusación era falsa y que la causa verdadera de la denuncia era que a una de las denunciantes se le removió de la dirección de un diplomado propedéutico (decisión que la llevó a organizar en venganza *mobbing* contra el presunto agresor). Sin embargo, la argumentación y las pruebas de la contraparte no explicaron la razón de denunciar de la segunda víctima.

La Oficina del Abogado General contó con los elementos de convicción una vez valoradas todas las actuaciones y resolvió en congruencia, en consecuencia no se tomó una decisión a la ligera. Se han respetado escrupulosamente los derechos de seguridad y certeza jurídica: defensa y de debido proceso de las denunciadas y del Dr. González Ruiz. La decisión fue fundada y motivada. Es deber ético y jurídico de la Universidad sostenerla.

Como el juez de amparo señaló, en su sentencia del juicio 1846/2013, el Dr. González Ruiz tiene el derecho de impugnar esta decisión ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en la vía laboral. Igualmente está abierta la instancia de derechos humanos y la vía de amparo. La UACM tiene el deber de respetar estas defensas que nuestra Constitución le otorgan al Dr. González Ruiz y como Universidad defenderá su posición en ellas.

Lo que es inaceptable es que los derechos de mujeres y hombres se negocien políticamente.

En virtud de que el procedimiento ha concluido y de conformidad con la normatividad aplicable y los principios de transparencia y rendición de cuentas, la Universidad Autónoma de la Ciudad de México pone a disposición de la comunidad universitaria la resolución descrita y el expediente que la sostiene.

**Universidad Autónoma de la Ciudad de México**