

Oficio No. JLAG 56/2018  
Expediente No. MGA 96/2017  
**ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. 06/2018**  
Visitadora Ponente: Mariel Gutiérrez Armendáriz  
Chihuahua, Chih., a 20 de marzo de 2018

**LIC. PABLO CUARÓN GALINDO**  
**SECRETARIO DE EDUCACIÓN Y DEPORTE**  
**P R E S E N T E.-**

Vista la queja presentada por “A”<sup>1</sup> radicada bajo el número expediente MGA 96/2017, del índice de la oficina de Chihuahua, en contra de actos que consideró violatorios a sus derechos humanos. Esta Comisión de conformidad en los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 43 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resuelve según el examen de los siguientes:

**I.- HECHOS:**

1.- El día 15 de marzo de 2017, se recibió escrito de queja signado por “A” en el que refirió presuntas violaciones a sus derechos humanos, mismo que a continuación se transcribe:

*“... Las referencias que a continuación se proporcionan, llevan el propósito de sustentar mi solicitud de atención a la dinámica en la que laboro y considero trasgrede mis derechos como persona y como trabajadora. Redacto este escrito después de haber recorrido las instancias a las que tuve acceso: la representante sindical del Centro, Secretario de Trabajos y Conflictos de Educación Especial SECCIÓN 8 del S.N.T.E. y Supervisor de la Zona 10, a la que está adscrito el centro.*

*En mi presencia la directora ha hecho uso del celular para hacer partícipe de nuestra conversación a otra persona que no forma parte del personal del centro sin mi consentimiento y sin si quiera informarme.*

---

<sup>1</sup> Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva del nombre de la quejosa, así como otros datos que puedan llevar a su identificación, los cuales se hacen del conocimiento de la autoridad mediante documento anexo.

*Al inicio del presente ciclo escolar, en agosto del 2016, en el contexto de la fase intensiva del consejo técnico escolar la maestra "B" dio a conocer al grupo de docentes que la que suscribe podría hacerse cargo de un grupo. Siendo que yo estaba a cargo del área de comunicación, mi respuesta fue que yo estudié una maestría de lenguaje y audición para poder estar calificada y desempeñarme en el área de comunicación, que yo llegué a ese centro con nombramiento de maestra de comunicación y que ahí me gustaría continuar. Ella respondió que estaba bien, pero que si ella quería me cambiaría.*

*Lunes 3 de octubre, en este tema del cambio de función, cuando una maestra se jubiló, la directora me cambió de función sin notificarme ni de manera verbal ni por escrito. Me di cuenta porque la maestra de inglés y una madre de familia me dijeron que yo era la maestra del grupo. Cuando acudí con la directora para aclarar lo que escuché de la maestra de inglés y la madre de familia, pregunté por qué no se me había notificado, la directora respondió que ya me había notificado. Como en estos casos ocurre, una maestra llegó a suplir a la que se jubiló y la directora la asignó a cuadrilla en apoyo a los compañeros que se encargaban de la misma y a mí me asignó el grupo.*

*Ya desempeñándome como maestra de grupo, en mi segundo día a cargo, un alumno me golpeó, yo le participo de la situación a la directora por medio de un mensaje de whatsapp, al cual nunca respondió pero sí empleó después para argumentar que soy una persona incompetente.*

*He sido excluida y discriminada, en la dirección ha habido reuniones de maestras a las cuales no he sido convocada y al igual que otros de mis compañeros no me entero de las decisiones que se toman.*

*El 17 de enero la directora a me manda llamar a dirección con la compañera secretaria, ya en la dirección y a puerta cerrada la directora me interpela respecto a que mis planes de clase no están cargados en one drive a lo que respondo que yo no sabía que debía subirlas, pero ofrezco subirlas en ese momento si me da acceso a la señal de internet o que podía mostrárselas impresas si me permitía salir por ellas al salón. Sin responder a mis solicitudes pasó abruptamente a afirmar que yo estaba molesta porque me asignó a grupo, le aclaré que esa era su percepción (dijo que no solo la de ella) le expliqué que en mi familia hay discapacidad, que estoy sensible al tema, que no estoy negada a trabajar en grupo pero que yo estudié la maestría para tener qué ofrecer en educación especial, además que esperé a tener mi título para solicitar mi cambio de primaria a educación especial y que quiero trabajar en el área de comunicación, a lo que ella respondió burlándose: "o sea, cómo, ay sí, mi título de lenguaje y comunicación".*

*No me permite aclarar sus percepciones porque no me deja hablar (alza la voz, grita) o me interrumpe.*

*En esa ocasión también amenazó con comunicarse con mi directora del turno matutino para preguntar, según dijo: "a ver si allá, si trabaja". A lo que yo le respondí que me hiciera el favor de preguntar, para que realmente conozca mi trabajo y deje de hacer conjeturas. Pero luego dijo: "usted no me merece ni un minuto de mi tiempo fuera de la jornada escolar". Le pedí que me explicara por qué dice que no trabajo y dijo: "no lo digo yo, me lo dijo una madre de familia que*

vino a quejarse de por qué usted no se hacía cargo de sus alumnos, durante la visita a la casa de santa”. Yo hablé con la madre de familia sobre los hechos a los que la directora hizo referencia, la señora no solo niega haber comentado algo como eso, sino se ofreció para que cuando yo se lo pida ir a la escuela a aclararlo estando la directora presente.

La directora también dijo “por dios maestra, ya madure, si usted con tres alumnos y no controla disciplina en el grupo y no lo digo yo, usted me lo dijo, usted me comentó que un alumno la golpeó, o a ver, dígame que no es cierto, a ver dígamelo, dígamelo”. El comentario hace referencia a ese segundo día de estar en el grupo y el mensaje que ella nunca me contestó.

Me hace sentir acosada ante la evidencia de recibir un trato diferente en cuanto a la exigencia de documentos, porque mientras a mí me pide planeaciones, hay compañeros que a la fecha a la que hago referencia no han cargado a one drive ninguna planeación o la más reciente es la de octubre. Me preocupa la persecución de la que estoy siendo víctima y asocio estos hechos con una declaración hecha por ella al inicio del ciclo escolar, poco después de su llegada al centro, en la que nos dijo a unas compañeras y a mí que quería que algunos compañeros se fueran del CAM; unos puestos a disposición, otros por jubilación o por pensión, como decidieran, pero que ella no los quería ahí, que no le hacían falta.

Antes de terminar esta reunión la directora amenazó con levantarme 2 actas de extrañamiento, una por no tener las planeaciones y otra por faltas de respeto.

El 8 de marzo nuevamente la directora me mandó llamar a dirección, ahora con la maestra de 6º y de nuevo a puerta cerrada me pregunta-acusa a cerca de por qué el lunes pasado (día que ella no acudió a la escuela) no participé en la activación física. En ese momento no recordé la razón, pero le respondí que debe haber habido una razón porque yo llego a atender a mis alumnos y no a revisar mi celular, en franca alusión a la actitud de algunas compañeras.

Ella insiste en que no conviví en el festejo del 14 de febrero, con preguntas logro que ella reconozca mi trabajo para la realización del evento del día del amor y la amistad pero me increpa refiriéndose a la falta de convivencia. En ese momento yo le aclaro: “yo no me siento cómoda conviviendo entre las burlas y faltas de respeto a las compañeras, eso ya se lo había comentado a usted, pero de trabajo, lo que sea”.

Otra acusación que hizo en esa oportunidad fue acerca de que, según ella, invito a las compañeras a no trabajar bajo el pretexto de que el centro se va a cerrar, basada en una pregunta que le hizo una maestra, descontextualizada y sin mayor sustento.

Como la situación parecía tornarse similar a la del 17 de enero, le dije que quería que estuviera la representante sindical presente, ella dijo que no era necesario, pero insistí. Una vez que la representante sindical llegó, la directora dejó de gritar y moderó toda su actitud en general.

El día 9 de marzo la directora me manda llamar a la dirección con la secretaria del centro, acude la representante sindical a solicitud de la directora, en esta ocasión estaba también presente el supervisor de la zona 10, quien fue el que coordinó la reunión. Iniciando a explicar lo que el supervisor me solicita, la

*directora alza la voz para interrumpir y negar lo que estoy diciendo, hecho que da lugar a que el supervisor haga un llamado a mostrar conductas esperadas en un adulto. En ese marco se continúa la reunión. Veo la oportunidad de darle a conocer al supervisor mi perspectiva acerca de los eventos de los que está informado por la directora. El me recuerda que de tiempo atrás tiene buena opinión de mi trabajo y le resulta extraño que estos incidentes se estén dando. Yo le narro lo que ha ocurrido a partir de la llegada de la directora al centro; en esta narración intento dejar en claro las muestras de acoso, el maltrato, la persecución y el ambiente tóxico que se ha generado a raíz de la participación de la directora en el centro.*

*Antes de terminar la reunión el supervisor me informa que me he hecho acreedora a un acta de extrañamiento por faltas de respeto a la directora. Hago del conocimiento de los presentes que no me parece que esté recibiendo un trato justo como persona y como trabajadora y que recorro a otras instancias considerando que las autoridades, enteradas de este caso, no me han resuelto nada. Ante esto, el supervisor cambia su discurso y me dice que pondrá a consideración lo que le he narrado y que será el próximo lunes 13 cuando me tenga noticias.*

*El lunes 13 de marzo fui llamada a dirección junto con la representante sindical, nos reunimos con la directora y el supervisor, en esta reunión el supervisor me comparte que investigando, habló con anteriores directores de este centro y con una madre de familia para sustentar su toma de decisión. Esta acción me parece una violación a mis derechos puesto que estoy en condiciones de disentir, explicar y participar en el esclarecimiento de cualquier hecho que tenga que ver conmigo. Me parece muy grave y delicado que el supervisor involucre la palabra de una madre de familia y que me solicite la máxima discreción cuando la madre me acusa de jalonear a los alumnos y es de todos conocido que la señora es una persona allegada a la directora, y que en ocasiones se le ha utilizado para favorecer a la directora.*

*Finalmente, el supervisor me informa que no habrá para mí un acta de extrañamiento sino una llamada de atención por escrito, pues reconoce que la directora no se condujo de manera apropiada. A lo que yo le respondo que recibiré la amonestación con inconformidad porque no me parece justo que la directora, siendo quien se burló y me faltó al respeto, no reciba el mismo llamado de atención” [sic].*

2.- Solicitados los informes de ley, se recibió ante este organismo el oficio 1318/2017, signado por la Lic. María Selene Prieto Domínguez, Jefa del Departamento Jurídico de Servicios Educativos de Chihuahua, con fecha 09 de mayo del 2017, mediante el cual remite informe signado por “B” y “G”, Directora del CAM “L” y Supervisor de la Zona 10 de educación especial, del cual se desprende medularmente lo que a continuación se señala:

“... Antecedentes:

*El 17 de enero la directora del plantel refiere que al solicitar planeaciones y horarios del grupo a su cargo la maestra referida estalló en cólera lo cual resultó en que ambas levantaron su voz y aunque la directora solicitaba que bajara de tono, la maestra continuó con esto. Esta misma actitud se dio en dos ocasiones más, la quejante [sic] continuamente tiene actitudes desafiantes hacia la autoridad, lo que se ve reflejado en ignorar las solicitudes expresas que hace la directora en no darles importancia y buscar justificación por sus omisiones haciendo cómplices a otros miembros del personal.*

*El día 13 de marzo el supervisor de la zona 10 en conjunto con la directora "B" se le solicitó a la quejante que invitara a su representante sindical al auxiliar "C" para tener un primer acercamiento de los hechos ocurridos el día 17 de enero, que implicaba una sanción administrativa.*

*En esta reunión se hizo referencia como primer punto (la maestra aludía que el problema era una situación personal de la directora con ella), el supervisor hacía referencias que en sus entrevistas con sus directores anteriores ambos mencionaban que la maestra en referencia tenía muy mala actitud y era muy difícil concretar trabajos específicos con ella, a esto la maestra respondió, que ella siempre había tenido dificultades por lo que ella expresaba y que "a los directores pasados les había quedado muy grande el CAM". Los acuerdos de esa sesión fueron: 1.- Llamada de atención por escrito. 2.- Una relación de respeto y apoyo mutuo. 3.- Solicitar su cambio con el profesor "D".*

*El último comentario del supervisor en esa reunión fue, que lo importante era "ganar-ganar" por lo que proponía a ambas iniciar una relación laboral por lo menos con cortesía a lo que la maestra "A" respondía que no tenía condición para eso en este momento. Estos acuerdos no se llevaron a cabo.*

*Ese mismo día de la reunión se acercó una madre de familia con el supervisor, la señora "E" haciendo referencia que estaba muy contenta por la nueva dirección de esa institución y mencionó a varios maestros con los que se sentía muy cómoda, posteriormente hizo referencia a la maestra "A", "que a ella no le gustaba como maestra porque jaloneaba a los niños" después de ese comentario ya no se profundizó en el tema, esta referencia se le hizo a la maestra "A" en dicha reunión como una analogía de lo que pueden implicar las palabras mal intencionadas, si la gente les da oídos y no tiene evidencias, la respuesta de la maestra fue de asombro y enojo, el supervisor se disculpó por la referencia y le comentó que ese no era el tema y que le pedía, le solicitaba y le indicaba que no fuera a salir de ahí, que era solo un ejemplo, sin embargo el 24 de marzo se convocó a los padres con el propósito de comentar con ellos que la institución no se iba a cerrar por los rumores que la maestra "A" promovió en la institución; que se iba a estructurar el proyecto de contar con secundaria en el CAM, todo se vio opacado porque los padres tenían conocimiento de la maestra "A", sin embargo había imprecisiones en la información que tenían así que la reunión se tornó un espacio de solicitar respuestas sobre la situación de "A", la referencia que daban los padres era que no creían capaz a la maestra "A" de golpear a alumnos, se les indicó a los padres que eso no había sido la dificultad con la maestra "A" y lo que se trató era personal. Se les aclaró a los padres de familia que no era el tema y*

*que era importante no manejarse con información inadecuada porque afectaba a la institución como ella ya lo había vivido anteriormente.*

*Se levantó un acta el día 7 de abril de este momento y será anexada.*

*La quejante comenta que:*

*Fue enterada de su cambio de función por otras personas que no son la dirección de la escuela, sin embargo la situación fue de diferente manera. En el Consejo Técnico Escolar de la primera sesión ordinaria, efectuada el día 30 de septiembre, se consideró realizar los cambios pertinentes de acuerdo a las necesidades del centro escolar, al jubilarse la maestra "F" y sin la reposición de este recurso, se tendría que mover a la maestra de comunicación al estar frente al grupo 3ero y 4to. grado debido a que la maestra sustenta una clave de docente y la facultad de la directora puede tomar esta decisión sin que implique discriminación o perjuicio.*

*La maestra "A" refiere que envió un "whatsapp" a la directora para dar a conocer que un alumno la golpeó y que no se obtuvo una respuesta inmediata la respuesta a este reclamo, es que siendo una situación seria no se trató de forma personal cara a cara en ningún momento se recibió dicho "whatsapp" por parte de la maestra, sin ninguna intención de hacer discriminación, ni por omisión.*

*Como se comentaba en los antecedentes anteriores la maestra "A" le cuesta trabajo seguir ordenes, por lo que la mayor parte de las indicaciones, por la dinámica de la escuela, se dan de forma verbal, cuando es la llegada a firmar, la entrada en el receso o a la hora de la salida. Por lo que en estos espacios todo el personal se entera y acata el acuerdo o la orden, en el caso de ella son varias veces ya las que alude que ella no está enterada, trata de lo menos posible de estar con los compañeros tanto en el trabajo como en convivencia, por lo que en estos espacios muchas de las veces ella no se encuentra, ya sea porque firmó y se retiró o simplemente no quiere estar en un espacio compartido con sus compañeros de trabajo. Ya en varias ocasiones se le ha comentado y solicitado que esté pendiente de las indicaciones porque esta es la forma de enterarse sobre los acuerdos y las ordenes.*

*En lo siguiente la maestra comenta que la directora investigaría su desempeño laboral en el turno matutino, donde este comentario es falso, lo que alude no tiene sentido ni razón de ser, sin embargo es importante volver a mencionar que la maestra "A" comenta con los padres situaciones inadecuadas y se victimiza aludiendo que el supervisor y la directora están actuando de forma injusta incluso con sus compañeros de trabajo tanto matutino como vespertino, algunos de estos comentarios sin fundamento han llegado a entorpecer las relaciones laborales y de comunidad escolar, tanto con padres como con docentes.*

*La maestra comenta que se siente acosada y perseguida porque solo a ella se le solicitan planeaciones, aludiendo que en el drive no hay planeaciones de muchos compañeros, se expone que tenemos la forma de demostrar que las planeaciones han sido entregadas por todo el personal y se les exige de la misma forma en este aspecto de la normalidad mínima. No es una práctica discriminatoria, como ella lo comenta.*

*Este es el punto más delicado del que la maestra "A" trata, ella comenta que la directora intenta correr, poner a disposición o hacer que se jubilen algunas*

*personas del CAM “L”, la directora no sabe las evidencias que se tienen para hacer tal aseveración y que esto demuestra que tiene dificultades para diferenciar la realidad y su propia interpretación de la verdad, lo cual roza en la falta de respeto hacia la persona de la directora y hacia sus compañeros del CAM en ningún momento la directora ha utilizado ninguna estrategia para correr, poner a disposición o hacer que se jubilen el personal de este servicio.*

*Haciendo alusión a las 2 cartas de extrañamiento que era acreedora la maestra “A”, la primera por faltar la planeación y la segunda por gritarle a la autoridad, ambas con todo el derecho y apegados a la ley del trabajo de haberlo realizado, se decidió en conjunto con el supervisor y tratando de conciliar y llegar a acuerdos, no hacer tal escrito, sino convertir esta sanción en “solo” un llamado de atención por escrito, es importante hacer la referencia que en verdad buscábamos la conciliación sin embargo se considera que fue un error no haberlo hecho, situación que la maestra hace alusión como un acto de soberbia y burla.*

#### **CONCLUSIONES:**

*En este proceso conciliatorio vivido con la maestra “A”, aproximadamente desde el mes de enero consideramos lo siguiente:*

- 1.- La maestra está molesta porque se le cambió de función y hace responsable de su sentir a la directora del CAM, situación que no ha logrado digerir.*
- 2.- La maestra “A” es voluntariosa y durante el tiempo que ha estado en el CAM, aproximadamente 8 años no ha asumido la autoridad de ninguno de sus directores y siempre ha salido airoso, con su toma de decisiones aunque estas no sean las mejores ni las adecuadas.*
- 3.- La maestra “A” se torna un peligro para la institución porque a través de intrigas entre ellas, comentarios con verdades a medias, interpretaciones personales, ha manipulado tanto a padres como a compañeros.*
- 4.- Nos da mucho gusto que la CEDH pueda conciliar esta situación, ya que ella no está dispuesta a bajar la guardia.*
- 5.- Consideramos que después de vivir 8 años en la impunidad la justicia alcance a esta docente, ya que consideramos que es un buen elemento, con buena práctica pero que sin embargo la mayor dificultad es como asume la autoridad.*
- 6.- Sobre las autoridades abajo mencionadas, si hay necesidad de replantear algunas acciones inadecuadas u omisiones que hayamos cometido, lo haremos con gusto de mejorar en pro de la atención a los padres y a los alumnos...” [sic].*

## **II. - EVIDENCIAS:**

3.- Escrito de queja presentada por “A”, por hechos presuntamente violatorios a derechos humanos, transcrita en el punto uno de la presente resolución. (Fojas 1 a 4). A dicho escrito, la quejosa anexó copias simples de lo siguiente:

3.1.- Escrito signado por “A”, dirigido a “C” Representante del Centro de Trabajo, recibido el 23 de enero del 2017. (Fojas 5 y 6).

3.2.- Escrito signado por “A”, dirigido a “C” Representante del Centro de Trabajo, recibido sin fecha. (Fojas 7 y 8).

3.3.- Escrito signado por “A”, dirigido a “C” Representante del Centro de Trabajo, recibido sin fecha. (Fojas 9 y 10).

3.4.- Escrito signado por "A", dirigido a "C" Representante del Centro de Trabajo, recibido sin fecha. (Fojas 11 y 12).

4.- Acuerdo de radicación emitido el 18 de marzo del 2017, mediante el cual se ordenó iniciar la investigación respectiva. (Foja 13).

5.- Oficio de solicitud de informes dirigido al Lic. Pablo Cuarón Galindo, Secretario de Educación y Deporte, sobre los hechos materia de la queja. (Fojas 14 y 15).

6.- Oficios recordatorios a la solicitud de informes inicial, dirigidos al Lic. Pablo Cuarón Galindo, Secretario de Educación y Deporte, sobre los hechos materia de la queja. (Fojas 16 a 19).

7.- Informe presentado por la Lic. María Selene Prieto Domínguez, Jefa del Departamento Jurídico de Servicios Educativos del Estado, mediante el cual da contestación a los hechos reclamados por la quejosa, adjuntando copias de los documentos que contienen las declaraciones de "B" y "G", Directora del CAM "L" y Supervisor de la Zona 10 de Educación Especial respectivamente, transcrito en el hecho 2 de la presente resolución. (Fojas 21 a 28). A dicho informe la autoridad adjuntó lo siguiente:

7.1.- Acta de hechos del 7 de abril del 2017 suscrita por "H" y "G", Secretaria y Supervisor de la Zona 10 respectivamente. (Fojas 29 a 34).

7.2.- Escrito signado por "I", Maestra de Motricidad Humana. (Foja 35).

8.- Acuerdo de recepción de informes, mediante el cual se ordenó notificar a la impetrante de la respuesta de la autoridad, recibéndola el 15 de mayo del 2017. (Foja 36).

9.- Acta circunstanciada elaborada el día 22 de mayo del 2017, por la Visitador Ponente, en la cual hizo constar que la quejosa solicitó fecha y hora para la presentación de testigos. (Foja 37).

10.- Testimonial de "J" recabada el 23 de mayo del 2017. (Foja 38).

11.- Testimonial de "K" recabada el 23 de mayo del 2017. (Fojas 39 y 40).

12.- Testimonial de "C" recabada el 23 de mayo del 2017. (Fojas 41 y 42).

13.- Acta circunstanciada del 22 de agosto del 2017, elaborada por la Visitadora Ponente, en la cual hizo constar entrevista telefónica con la quejosa, quien informó que le dieron un cambio de adscripción a un USAER. (Foja 43).

14.- Solicitud de valoración psicológica para la impetrante, a efecto de detectar hechos de posible violencia laboral, dirigida al Lic. Fabián Octavio Chávez Parra, Psicólogo adscrito a este organismo. (Foja 44).



15.- Acta circunstanciada del 24 de agosto del 2017, elaborada por la Visitadora Ponente, mediante la cual hizo constar que comparece la quejosa para solicitar informes respecto del estado que guarda la investigación. (Foja 45).

16.- Con fecha 13 de septiembre de 2017, la Visitadora Ponente, recibe Evaluación Psicológica emitida por el Lic. Fabián Octavio Chávez Parra, Psicólogo adscrito a este organismo. (Fojas 46 a 49).

17.- Constancia elaborada el día 27 de noviembre del 2017, por la Visitadora, mediante la cual citó a la impetrante para dar continuidad al trámite de la presente queja. (Foja 50).

18.- Acta circunstanciada elaborada el día 02 de diciembre del 2017, por la Visitadora Ponente, mediante la cual hizo constar comparecencia de la quejosa, quien solicitó copia certificada de su expediente. (Foja 51).

19.- Acta circunstanciada del 04 de diciembre del 2017, elaborada por la Visitadora, mediante la cual hizo constar entrega de copia certificada del expediente que aquí se resuelve. (Foja 52).

20.- Acuerdo de fecha 26 de enero del 2018, en el cual se determina concluir la etapa de investigación, y se ordena realizar el proyecto de resolución correspondiente para someterlo a consideración del Presidente del organismo. (Foja 54).

### **III.- CONSIDERACIONES:**

21.- Esta Comisión Estatal es competente para conocer y resolver en el presente asunto atento a lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 3 y 6 fracción II inciso A), de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

22.- Según lo indican los numerales 39 y 43 del Ordenamiento Jurídico en consulta, es procedente por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar y examinar los hechos, argumentos y pruebas aportadas durante la indagación, a fin de determinar si las autoridades o servidores públicos violaron o no los derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, de ahí que las pruebas aportadas en la investigación realizada, en este momento deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, pero sobre todo en estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra Carta Magna, para una vez realizado esto, se pueda producir la convicción sobre los hechos materia de la presente queja.

23.- Corresponde ahora analizar si los hechos planteados por “A” quedaron acreditados, para en su caso, determinar si los mismos resultan ser violatorios a derechos humanos.

24.- La reclamación de la quejosa consistió en haber sido víctima de violencia laboral por parte de la directora de su centro de trabajo, hechos que narra a lo largo de su escrito de queja y que serán analizados por separado en párrafos más adelante.

25.- La quejosa contextualiza que ella estaba trabajando como encargada del área de comunicación en el CAM “L” y que la Directora dio a conocer al grupo de docentes en Consejo Técnico Escolar, en agosto de 2016, que ella podría hacerse cargo de un grupo, a lo que “A” respondió, que estudió una maestría de lenguaje y audición para poder estar calificada y desempeñarse en el área de comunicación; que ella llegó a ese centro con un nombramiento de maestra de comunicación y que ahí le gustaría continuar. Sobre lo anterior, menciona que la Directora le informó que estaba bien pero que si ella quería la cambiaría.

26.- Al respecto, la directora “B” y el supervisor “G” informaron que la maestra sí fue enterada de su cambio de función en Consejo Técnico Escolar del 30 de septiembre en la que se consideró realizar los cambios pertinentes de acuerdo a las necesidades del centro escolar al jubilarse otra maestra y sin la reposición de ese recurso, se tendría que mover a la maestra de comunicación a estar frente del grupo de tercero y cuarto grado, debido a que la maestra sustenta una clave de docente y en la facultad de la directora puede tomar esa decisión sin que implique discriminación o perjuicio.

27.- En ese mismo orden, la quejosa señala que el lunes 03 de octubre de 2016, sobre el tema de cambio de función, una maestra se jubiló y la directora la cambió de función sin notificarle ni de manera verbal ni por escrito y que la directora le respondió que ya le había notificado sobre el cambio. Agregó la impetrante que una maestra llegó a suplir a la que se jubiló y la directora la asignó a cuadrilla en apoyo a los compañeros que se encargaban de la misma y a ella la asignó a grupo.

28.- También hace alusión a que en su segundo día a cargo del grupo un alumno la golpeó, situación que hizo del conocimiento de la directora por medio de un mensaje el cual no le respondió pero empleó después para argumentar que es una persona incompetente.

29.- señala que ha sido excluida y discriminada, que en la dirección ha habido reuniones de maestras a las cuales no ha sido convocada y no se entera de las decisiones que toman.

30.- Sobre estos señalamientos, la autoridad informó que la mayor parte de las indicaciones, por la dinámica de la escuela, se dan de forma verbal, cuando es la llegada a firmar, la entrada en el receso o la salida, en ese espacio el personal se entera y acata el acuerdo o la orden y que en el caso de ella son varias veces las que alude que no está enterada ya que trata lo menos posible de estar con los compañeros tanto en el trabajo como en convivencia, por lo que en otros espacios muchas de las veces ella no se encuentra. Refieren que en varias ocasiones se le ha comentado y solicitado que esté pendiente de las indicaciones porque esa es la forma de enterarse sobre los acuerdos y órdenes.

31.- En este sentido, se tiene por acreditado tanto por el dicho de la impetrante como de la autoridad, que la maestra fue informada de que dejaría de ser encargada del área de comunicación del centro para ser maestra frente a un grupo en específico; ello tomando en cuenta que la Directora "B" como lo refiere la impetrante ya se lo había hecho saber en el Consejo Técnico Escolar desde agosto del 2016 y el cambio de dio según la información proporcionada por la quejosa, el 03 de octubre del 2017; por lo que al manifestar ella que no se le había hecho saber ni de manera verbal ni por escrito sobre el cambio, se concede la razón a la autoridad en cuanto a que la maestra estaba enterada de su cambio frente a grupo.

32.- Se advierte que la maestra "A" se presenta inconforme con el cambio de función que le fue realizado, a la llegada de "B" como directora del CAM "L"; toda vez y que como ella misma lo señala en su escrito de cuenta, estudió una maestría de lenguaje y audición para poder estar calificada y desempeñarse en el área de comunicación; que llegó a ese centro con nombramiento de maestra de comunicación y que es ahí donde a ella le gustaría continuar.

33.- Lo exigible entonces para la autoridad señalada como probable responsable en el caso particular, es que el servicio público se preste adecuadamente y atendiendo a las necesidades de la población; por ser un servicio prioritario y un bien social, por lo que en consecuencia y conforme a las obligaciones de que éste sea de calidad y con sentido de responsabilidad social, privilegiando la participación de los educandos, docentes y padres de familia, es admisible el señalamiento que efectúa la autoridad en cuanto a que se consideró realizar los cambios pertinentes de acuerdo a las necesidades del centro escolar al jubilarse otra maestra y se tuvo que mover a la maestra de comunicación frente al grupo de tercero y cuarto grado, máxime que "A" sustenta una clave de docente y en la facultad de la directora puede tomar esa decisión sin que implique discriminación o perjuicio, aunado al derecho a la educación que les debe ser garantizado a los alumnos del referido centro escolar.

34.- En cuanto al suceso en el que señala que un alumno la golpeó y que se lo hizo del conocimiento a la directora por medio de mensaje y que ella no contestó, es inatendible por este organismo, por ser un hecho personal; en cuanto a que ese mensaje fue empleado por la directora para alegar que “A” es una persona incompetente, no se advierte hasta este momento a qué se está refiriendo la impetrante en lo particular. En lo que tiene que ver con las reuniones llevadas a cabo en la dirección del centro y sobre las que la quejosa manifiesta no haber sido convocada, no se cuenta con los datos tales como fechas y horarios en los que se llevaron a cabo dichas reuniones a las que la impetrante refiere no haber sido convocada; por tanto no se tiene por acreditado en esta investigación.

35.- La quejosa narra que el 17 de enero de 2017, la directora le mandó llamar y a puerta cerrada le interpela respecto a que sus planes de clase no estaban cargados al sistema “one drive”, a lo que ella misma manifiesta que le respondió que no sabía que debía subirlos y le ofrece hacerlo en ese momento si da acceso a la señal de internet o mostrárselas impresas. También dice que la directora no respondió a sus solicitudes y pasó abruptamente a decirle que estaba molesta porque la asignó a grupo a lo que refiere ella misma que esa era su percepción y le explicó que en su familia hay discapacidad, que está sensible al tema que no está negada a trabajar en grupo pero que ella estudió la maestría para tener qué ofrecer en educación especial que esperó tener su título para solicitar su cambio de primaria a educación especial y que quiere trabajar en el área de comunicación. En este momento, refiere que la maestra se burló de ella, que no le permite aclarar sus percepciones, que no la deja hablar, le levanta la voz o la interrumpe; agregó que la directora la amenazó con comunicarse con su directora del turno matutino para preguntar sobre su trabajo y después narra una discusión entre ella y la directora.

36.- En cuanto al punto anterior, la autoridad informó existieron discusiones entre la directora del plantel y la quejosa, circunstancias en las que ambas levantaron la voz, al momento de requerirle las planeaciones a la docente; refieren que esta situación se presentó de nueva cuenta en dos ocasiones más, y que la quejosa continuamente ha tenido actitudes desafiantes hacia la autoridad, lo que se ve reflejado en ignorar las solicitudes expresas que le hace la directora en no darles importancia y buscar justificación por sus omisiones haciendo cómplices a otros miembros del personal. Cabe destacar, que misma quejosa lo dice, ella no estaba enterada de que debía subir las planeaciones al sistema “one drive” ´por lo que la solicitud o llamado de atención que le efectuó la directora se advierte correcto, toda vez que se actualiza un incumplimiento en sus funciones. Por lo que respecta a que la directora le dijo que iba a preguntar con la directora de diverso turno sobre su trabajo, no se advierte violación a los derechos humanos existente, toda vez que la

investigación o referencia que se hubiese hecho, es con motivo de sus funciones. En lo concerniente a que no la deja hablar o la interrumpe y no la deja aclarar sus percepciones, se considera que a la quejosa no le asiste la razón ya que del propio escrito de queja ella misma ha señalado las respuestas que le ha dado a la directora cuando le ha realizado solicitudes, inclusive detalla sobre sus estudios, qué finalidad tuvieron y por qué le gustaría seguir trabajando en el área de comunicación.

37.- Más adelante, la quejosa se duele de que únicamente a ella se le solicitan las planeaciones y refiere que hay compañeros que a la fecha a la que hizo referencia (17 de enero del 2017) no habían cargado ninguna planeación a “one drive” o la más reciente es de octubre.

38.- En cuanto a eso, la autoridad expuso que tienen la forma de demostrar que estas han sido entregadas por todo el personal y se les exige de la misma forma y que no es una práctica discriminatoria, por lo que de no existir evidencia al respecto en el expediente de queja, además por no ser hechos propios de la quejosa, no se tiene por acreditado que las planeaciones únicamente se le hayan solicitado a ella, máxime que no mencionó los nombres de los compañeros (as) a los que hace referencia según su dicho no habían subido ninguna planeación.

39.- A la postre, refiere que poco después de su llegada, la directora hizo una declaración a ella y a unas compañeras, en cuanto a que quería que algunos compañeros se fueran del CAM; unos puestos a disposición, otros por jubilación o por pensión, como decidieran pero que ella no los quería ahí, que no hacían falta.

40.- La autoridad informó que la directora no sabe las evidencias que tiene para hacer tal aseveración. En ese sentido, ante esta investigación no obra la fecha en que ocurrió el supuesto hecho y no hay evidencia de que efectivamente la directora haya hecho esa advertencia, máxime que en la testimonial de “K” ofrecida por la impetrante señaló “... Considero que la maestra “B” es una persona que maltrata, propicia “mobbing” o violencia en el trabajo, considero que es una persona muy grosera que no se comporta con respeto porque a mí también me maltrató cuando yo trabajé en el CAM y el 28 de febrero de este año me jubilé...”, sin embargo de la declaración de la testigo se desprenden apreciaciones de índole personal que la llevan a aseverar que la directora causa violencia en el trabajo, más aun que no se tiene conocimiento de que la testigo hubiese interpuesto queja en contra de la directora o que la directora la hubiese obligado a jubilarse, toda vez que esta es una decisión personal.

41.- Después se duele de que la directora le amenazó con levantarle dos actas de extrañamiento, una por no tener las planeaciones y la otra por faltas de respeto.

42.- En cuanto a esto, la autoridad informa que se decidió en conjunto hacer solo un llamado de atención por escrito, buscando una conciliación con la maestra. Por lo que al no haberse dado la aplicación de las actas de extrañamiento, no hay afectación que analizar ante este organismo.

43.- Otro hecho es el que narra con fecha del 8 de marzo de 2017, cuando dice que la directora le mandó llamar a dirección, con la maestra de sexto y que la directora le preguntó por qué no había participado en activación física a lo que la misma impetrante manifiesta que ella en ese momento no recordó la razón y le contestó a la directora que “debe haber habido una razón porque yo llego a atender a mis alumnos y no a revisar mi celular, en franca alusión a la actitud de algunos compañeros” (sic). Ante este hecho, se considera nuevamente que la solicitud o llamado de atención que le efectuó la directora fue correcto, toda vez que se actualiza un incumplimiento en sus funciones, a pesar de que la maestra hubiese tenido un motivo para haber incumplido, ella misma refiere que no participó en la activación física.

44.- Entonces, los hechos reclamados por la impetrante se suscitaron en agosto del 2016, el lunes 03 de octubre del 2016, el 17 de enero del 2017 y el 08 de marzo del 2017; por lo que se asume que las solicitudes realizadas por la directora a la impetrante, no corresponden a situaciones que fueran más allá de sus facultades, sino que siempre fueron solicitudes expresas por las funciones que estaba desempeñando la docente al estar encargada frente a grupo. Estos hechos tampoco se dieron de manera reiterada, ya que ninguno de ellos se realizó de manera repetida o constante en las que se advierta el ánimo de causar un perjuicio a la quejosa.

45.- A partir de ahí, la quejosa señala que se llevó a cabo una reunión en fecha 09 de marzo del 2017, misma que fue coordinada por el supervisor de la zona; expone que en esa reunión el supervisor le dijo que de tiempo atrás tiene buena opinión sobre su trabajo y le resulta extraño que esos incidentes se estén dando. Dice que en esa reunión ella intentó dejar en claro las muestras de acoso, maltrato persecución y el ambiente tóxico generado a raíz de la participación de la directora en el centro, por lo que antes de terminar la reunión, el supervisor le informó que sería acreedora a un acta de extrañamiento por faltas de respeto a la directora. Manifiesta ella misma que contestó que no le parece que esté recibiendo un trato justo como persona y como trabajadora, lo que ocasionó que el supervisor cambiara su discurso y le dijo que pondría a consideración lo que dijo y que el lunes 13 de marzo le daría noticias.

46.- Relata que el 13 de marzo de 2017 se llevó a cabo la siguiente reunión, la mandaron llamar, investigaron e incluso entrevistaron a una madre de familia y con anteriores directores de ese centro, situación que le pareció violatoria a sus derechos humanos ya que la madre de familia la acusó de haber jaloneado alumnos “y es de todos conocido que la señora es una persona allegada a la directora y que en ocasiones se le ha utilizado para favorecer a la directora”. Finalmente menciona que el supervisor le dijo que no habría para ella un acta de extrañamiento, sino una llamada de atención por escrito pues reconoce que la directora no se condujo de manera apropiada.

47.- La autoridad por su parte, informó que el 13 de marzo, el supervisor de la zona 10 en conjunto con la directora le solicitaron a la quejosa que invitara a su representante sindical para tener un primer acercamiento de los hechos ocurridos el 17 de enero que implicaban un acta administrativa; refieren que en la citada reunión, la quejosa aludió a que el problema era una situación personal de la directora hacia ella. Informaron que en la reunión se llegó a tres acuerdos, el primero de ellos, llamada de atención por escrito, una relación de respeto y apoyo mutuo y solicitud de cambio. Refieren que el inspector les comentó en dicha reunión que lo importante era “ganar ganar” por lo que proponía a ambas iniciar una relación laboral por lo menos con cortesía a lo que la maestra “A” manifestó que no tenía condición para eso en ese momento, destacando que los acuerdos no se llevaron a cabo.

48.- Refieren que en una ocasión se recibió una referencia de la maestra “A” en cuanto a que “jaloneaba” a los niños y que esa referencia se le comunicó a la maestra para expresarle lo que pueden implicar las palabras mal intencionadas si la gente les da oídos; manifiestan que la respuesta de la maestra fue de asombro y enojo y el supervisor se disculpó por la referencia, por lo que posteriormente en una reunión de padres de familia, del 24 de marzo del 2017, en la cual recibieron comentarios en cuanto a que no creían capaz a la maestra “A” de golpear a los alumnos.

49.- A la investigación, la quejosa aportó una serie de evidencias tales como los escritos dirigidos a la representante sindical, mediante los cuales le expone una serie de hechos que son repetidas en el escrito de queja y que no se repetirán ni serán transcritos por obrar ya en la presente resolución, sin embargo sirven como antecedente a la queja planteada por “A” ante este organismo, evidencias 3.1 a 3.4, de las que se puede advertir que ya se habían presentado problemas entre la quejosa y la directora del centro de trabajo, mismos que habían sido comunicados a la representante sindical.

50.- En ese sentido, obra como evidencia el acta de hechos de fecha 7 de abril del 2017, en la que se hace constar que se reunieron en la sede de la supervisión de la zona 10, a las 2:00 pm, la maestra “A”, la auxiliar “C” como representante sindical del CAM “L”, el supervisor “G” y la administrativa “H”, con el objetivo de mediar con la problemática surgida entre la maestra “A” y la dirección de la escuela, siendo la última reunión de esa característica para invitar, conciliar y lograr una mejora de buena fe, en la que se le preguntó a la maestra “A” cuál era el problema, a lo que contestó que la directora del CAM “L” estaba en contra de ella, refiriendo después una serie de hechos que se presentaron entre ambas en la institución. La autoridad agregó al informe una carta firmada a nombre de “I”, en la que refiere que la maestra “A” le hizo una serie de comentarios con relación al aula “iglú”, destinada para el grupo multisensorial.

51.- Adicionalmente, al quejosa aportó las declaraciones testimoniales de “J”, “K” y “C” siendo coincidentes las tres en cuanto a que la maestra “A” es un buen elemento, una persona trabajadora, respetuosa y en cuanto a que la directora le ha dado a “A” un trato diferente a los demás inclusive con cierta falta de respeto hacia su persona, que el ambiente laboral es inadecuado.

52.- Con fecha 22 de agosto del 2017, la quejosa hizo del conocimiento a la visitadora encargada del trámite de la queja, que ya no se encontraba trabajando en el CAM sino que se había realizado un cambio de adscripción a un USAER; por lo que desde ese entonces ya no se encontraban laborando en el mismo centro de trabajo la maestra y la directora, informando además que ese día tendría una cita en Servicios Educativos del Estado.

53.- Se realizó una valoración psicológica a “A” con el motivo de identificar alguna afectación emocional por lo que hace al contenido de la queja, resultando que se encuentra afectada por el proceso que la entrevistada refiere que vivió en base a los hechos que relata por su queja establecida en la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, dicha valoración se efectuó el 8 de septiembre del 2017, por el Lic. Fabián Octavio Chávez Parra, Psicólogo adscrito a este organismo.

54.- Por tal motivo, es necesario analizar la evolución psicológica y poder determinar si la afectación emocional que presentó “A”, se debió a los hechos relatados en el escrito inicial de queja. En este sentido, la impetrante refirió que la situación de violencia laboral inició a principio del ciclo escolar, en agosto de 2016, dándole a conocer a la impetrante que podría hacerse cargo de un grupo; el día 03 de octubre de 2016, sin que le notificaran, la Directora del CAM “L”, sin notificarle a la impetrante la cambió de actividad; el día 17 de enero de 2017, la directora citó a “A” en la dirección interpellándola respecto a su planes de clases; el día 09 de marzo de



2017, la impetrante es nuevamente citada por la directora, preguntándole el por qué no participó en activación física; el día 09 de marzo de 2017, la directora mandó llamara a la impetrante, estando la representante sindical y la supervisora de zona, la quejosa narró lo que ha ocurrido a partir de la llegada de la directora, antes de terminar la reunión, se le notifica a la quejosa que se ha hecho acreedora a un acta de extrañamiento; por último el día 13 de marzo, la impetrante refiere haberse reunido junto con su representante sindical, con la directora y el supervisor, y en esta ocasión "A" se hizo alusión a las palabras de una madre de familia quien la acusa de jalonear a los alumnos, siendo de todos conocidos que la señora es amiga de la directora.

55.- En el presente caso que nos ocupa, no se observan actos o comportamiento hostiles por parte de la directora del CAM "L" hacia la impetrante, pues de acuerdo a la inconformidad de "A", esto inició al tener conocimiento de que ella se haría cargo de un grupo y posteriormente inició con esta actividad, y en base a la nueva función de la impetrante, le fue solicitado el cumplimiento de la función que debe cumplir como servidora pública, lo cual pudo generar un inadecuado ambiente laboral, circunstancia que puede ser determinante, para que la impetrante resultara afectada emocionalmente.

56.- Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el 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. Atendiendo a esta definición, no se observa una serie de comportamientos o actos tendientes a causar una afectación emocional, pues de acuerdo a lo descrito por la autoridad en su informe "A" y "B" tuvieron una mala relación laboral mientras trabajaron el mismo plantel, la primera de ellas como docente y la segunda de ellas como directora, al no estar de acuerdo ambas con la forma de trabajar de una hacia la otra y sobre la forma en la que deben seguirse las instrucciones de los superiores, existiendo un ambiente laboral inadecuado, sin embargo las autoridades educativas, en este caso el supervisor de la zona como la representante sindical, atendieron de manera pertinente la situación que se había venido presentando entre la maestra y la directora, por lo que finalmente al no cumplirse dichos acuerdos, la maestra conducentemente se cambia de centro de trabajo a un USAER.

57.- De las evidencias, se desprende que no únicamente existió un mal comportamiento de la directora hacia la maestra, sino que también la maestra discutió con la directora, por lo que el haber realizado una reunión con el personal de supervisión y sindical, así como el cambio de adscripción con el que la maestra estuvo conforme, es suficiente para considerar que el personal de la Secretaría

atendió el problema existente entre “A” y “B” que generaba un inadecuado ambiente laboral.

58.- Por lo tanto de las constancias que integran el expediente MGA 96/2017 no se desprenden elementos suficientes para tener por acreditada violación a los derechos humanos de “A” por lo que corresponde a la violencia laboral que refirió haber sufrido. Por lo que con fundamento en el artículo 43 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, lo procedente es emitir la siguiente:

#### **IV.- RESOLUCIÓN:**

**ÚNICA.-** Se dicta ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD a favor del personal de la Secretaría de Educación y Deporte, respecto a los hechos reclamados por “A” en su escrito inicial de queja.

Hágasele saber al quejoso que esta resolución es impugnabile ante este Organismo Estatal a través del recurso previsto por los artículos 61, 62, 63 y 64 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para lo cual dispone un plazo de treinta días naturales, contados a partir de la notificación del presente acuerdo.

**A T E N T A M E N T E**

**M.D H. JOSÉ LUIS ARMENDÁRIZ GONZÁLEZ  
P R E S I D E N T E**

c.c.p.- Quejosa.- Para su conocimiento  
c.c.p.- Mtro. José Alarcón Ornelas, Secretario Técnico y Ejecutivo de la CEDH.