

RECOMENDACIÓN No. 31/ 2017

Síntesis: Maestro y psicólogo de una secundaria de la ciudad de Chihuahua se quejaron de ser víctimas de acoso laboral por parte del Director del plantel y que pese a sus quejas, no han sido atendidos por las autoridades educativas.

En base a las indagatorias, este organismo concluyó que existen evidencias suficientes para acreditar la violación al derecho a la integridad y seguridad personal.

Por tal motivo recomendó:

PRIMERA.- A Usted **LIC. PABLO CUARÓN GALINDO, SECRETARIO DE EDUCACIÓN y DEPORTE**, para que tomen en cuenta las evidencias contenidas en la presente Recomendación en el Procedimiento Administrativo instaurado en contra de “D”.

SEGUNDA.- A Usted mismo, para que valore la necesidad del cambio inmediato del centro de trabajo de las impetrantes “A” y “B” a efecto de que no continúen laborando bajo la supervisión de “D”.

RECOMENDACIÓN No. 31/2017

Visitadora Ponente: Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz
Chihuahua, Chih., a 02 de agosto de 2017

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

Vistos los autos para resolver el expediente de queja presentado por "A"¹ y "B" radicado bajo el número de expediente MGA 21/2017, del índice de la oficina de ciudad Chihuahua, en contra de actos que consideraron violatorios a sus derechos humanos. Esta Comisión Estatal, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 102 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 42 y 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, procede a resolver lo conducente, según el examen de los siguientes:

I.- HECHOS:

1.- El día 23 de enero del año 2017, se radicaron escritos de queja signados por "A" y "B" como presuntas violaciones a los derechos humanos, los cuales transcriben a continuación:

Escrito presentado por "A":

"...soy responsable del área de psicología de "C" desde 1994 sin antecedentes de conflictos de autoridad o rebeldía en mi expediente personal en los 25 años de antigüedad laborando en el nivel de educación especial.

El motivo por el cual tomé la decisión de elaborar el presente escrito es para informarle de la conducta inapropiada del director de "C", "D" que intimida y amenaza en menoscabo de mi dignidad, el acoso ha sido recurrente y focalizado hacia mi persona desde que inició el ciclo escolar ha realizado actos de intimidación

¹ Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva del nombre de las impetrantes, así como otros datos que pueden llevar a su identificación, los cuales se hacen del conocimiento de la autoridad mediante un anexo.

a través de amenazas, humillación pública, verificación y descalificación constante de mi trabajo, impone metas difíciles o imposibles de cumplir, asigna tareas sin ningún sentido y no me proporciona información de carácter importante.

A continuación se describen algunos eventos:

10/AGOSTO/2016: la presentación de él como directivo fue un discurso descalificador con total falta de fundamento y sustentación, pues desconocía el nivel de profesionalismo y ética con que laboramos.

23/SEPTIEMBRE/2016: se comunica conmigo vía telefónica para darme las instrucciones a realizar con un alumno de reciente ingreso con problemas de salud y conducta y ordenó aplicar estrategias con las que no coincido, le expliqué y le ofrecí alternativas pero impuso la autoridad y acaté realizar lo ordenado. Esta situación se presenta hasta la fecha y él impone las acciones a realizar de mi área descalificando y descartando sugerencias y acciones a realizar.

26/SEPTIEMBRE/2016: escuché una plática con la maestra “E” donde le dice que yo no apporto a “C” y está considerando aplicar sanciones administrativas.

30/SEPTIEMBRE 2016: a partir de esta fecha no pertenezco a un consejo técnico por problemas de él con el personal de la primaria, ya no me permite asistir.

3/OCTUBRE/2016: Se molesta conmigo al comentarle lo ocurrido en consejo técnico de la escuela “Y” donde manifestaron inconformidad pues consideran que “cruzó la línea” al descalificarlos diciendo que los va a capacitar y como anteriormente le había comentado no estar de acuerdo con técnica de economía de fichas con alumno de secundaria, me interrumpe y le dice a la maestra de apoyo que le hable a la madre del alumno porque voy a trabajar economía de fichas, le comento que por la edad del alumno de secundaria se recomienda trabajar con contratos y su respuesta fue darme la espalda acomodando su silla y contestando “soy terapeuta”.

4/OCTUBRE/2016: en reunión técnica se trató de dialogar con el director con el propósito de agilizar las E.P.P (dedica las 2 horas destinadas para este propósito en dar conferencias a los reunidos para la evaluación acaparando en su totalidad el tiempo y sin empezar en algunos casos) respondiendo que lo queremos poner en ridículo y que aplicará el reglamento correspondiente, le contesté que me siento intimidada y él a su vez señaló que “a él no le corresponde darme una porción de seguridad” y que tengo que hacer lo que se me indica y que va a realizar una supervisión técnica y que él tiene una manga muy ancha para iniciar un proceso en contra de nosotros porque vamos en contra de sus garantías constitucionales y va a acudir a las autoridades civiles y judiciales a quien le ponga una etiqueta o lo

presione en el sentido de que es una persona prepotente. A partir de entonces nuestros consejos técnicos transcurren en silencio, acatando y respondiendo sí a todo lo que comenta.

9/OCTUBRE/2016: se trabaja con la actividad impuesta de economía de fichas pero la madre comenta que el director le llevó un perro chihuahua el domingo 8 de octubre y el 5 de octubre el alumno atacó a la maestra "E" con tijeras provocándole lesiones menores, con lo cual las posibilidades de éxito de la actividad quedan reducidas pues la acción fue premiar la conducta inadecuada del alumno convirtiéndose el director en una barrera para el proceso de atención del alumno.

1/NOVIEMBRE/2016: una compañera del equipo le informa de lo sucedido en consejo técnico y se presenta a platicar con el equipo de apoyo la supervisora por que dicho en palabras textuales "no son tiempos de cambios ni de permutas y sería poco inteligente ir a jurídicos" también comentó que para pelear se necesitan dos y que estamos en guerra, a lo cual les digo que si eso creen aquí está mi banderita blanca porque no me gusta trabajar en un ambiente hostil y que me comprometo a obedecer en todo al director laboralmente hablando ante lo cual la supervisora comenta que siempre y cuando no afecte mi trabajo da por terminada la reunión de conformidad pero el director presenta cartas que entrega a la supervisora mientras dice que se las da para que las resguarde en el entendido que ante la menor falta de respeto nos da otra y se activan esas, la supervisora las acepta y se da por terminada la reunión. Es importante señalar que no se le faltó al respeto en ningún momento y que estando calladas él decía "cuida tus palabras" a pesar de que era él quien estaba hablando y no nosotros.

14/NOVIEMBRE/2016: en elaboración de P.E.E. de alumno que no requiere intervención de mi área, el director insiste con la madre el trabajar plan de intervención de mi parte con un programa de desarrollo psicosexual (la madre comenta que tiene buena comunicación y han trabajado educación sexual y no lo considera necesario) el director insiste y la madre acepta diciendo "bueno...para cuando se ofrezca".

16/NOVIEMBRE/2016: aprovechando que la supervisora le hace una llamada de atención al área de T. social, comunicación y psicología por no haber terminado las E.P.P. (los tiempos los marca el director) trata el director de ponerme en evidencia preguntándome "¿Cuántos alumnos ibas a atender en la escuela "Y"?" le contesté que a once alumnos y vuelve a preguntar "¿y por qué entregaste nueve? Le contesté que entregué trece informes pues también realicé informe de los dos alumnos que no requerían de mi intervención.

25/NOVIEMBRE/2016: día de reunión técnica me presenté al consejo técnico de la secundaria y ya iniciado el consejo me ordenó que me retirara y me presentara al consejo técnico de otra escuela.

8/9/12/DICIEMBRE/2016: estas fechas fueron destinadas para que el director supervisara los expedientes en donde me puso no entregado por no utilizar los formatos que dijo el 5 de diciembre sumado a que bajo su criterio me corresponde atender a toda la población de la RAM que pide: diagnóstico inicial, entrevistas, resultados de psicometrías, programa específico, hoja de acuerdos, anotaciones por mes, anotaciones de la hoja de observaciones y seguimiento de todos los alumnos, obviamente participé en todas las P.E.E. (se anexa hoja de control de la revisión de la carpeta evolutiva y concentrado) es importante señalar que son cinco maestros de apoyo con una RAM de doce niños aproximadamente.

13/DICIEMBRE/2016: se comunica al maestro de apoyo para comentar incidente ocurrido durante el fin de semana con el uso del WhatsApp, evento aislado y que no reúne criterios para considerar que es cyberbullyng explicación que le di al director quien actuó como si no escuchara y me dio la orden de intervenir con un programa sobre el tema y se puso de acuerdo con el director de la primaria comprometiéndome a llevarlo a cabo.

16/DICIEMBRE/2016: en pleno desayuno navideño el director me pide cuentas como tesorera, actividad que no estaba planeada y no llevaba información actualizada, el director perdió el control y me empezó a amenazar diciendo que él estaba facultado para llevar a cabo una revisión de mala manera y en frente de mis compañeros, meseros y demás comensales del restaurante la casona, situación sumamente incomoda y humillante.

Otro punto que es evidente es la diferencia de trato hacia el único maestro varón de "C" al cual trata con respeto, es flexible y cortés permitiéndole trabajar libremente según sus propios criterios profesionales y en contraste con las compañeras maestras les revisará los expedientes hasta el 24 de enero.

Me es incómodo presentar el siguiente escrito y me preocupa que las dificultades y el nivel de hostilidad se incrementen como respuesta pero como profesional de la salud mental conozco las consecuencias que repercuten en la salud el vivir una situación de acoso laboral y que estoy experimentando tales como insomnio, pesadillas con sueños recurrentes donde estamos en un salón de clases y me golpea o persigue con su carro y me atropella, tiemblo de manera incontrolable cuando se altera, sufro de dolores crónicos de cabeza, estrés, miedo, sensación de agotamiento pues me siento abrumada motivo por el cual solicite terapia psicológica en el CAFAM.

En resumen el uso deliberado del poder que ostenta como director en grado de amenaza contra mi persona ha causado daño psicológico tendiente a aumentar pues atenta contra mis derechos humanos ya que ataca mi dignidad, desvalorizando y atemorizando a través de actitudes o palabras buscando la dominación y sumisión mediante presiones emocionales y agresivas.

Todo lo mencionado a ocurrido en presencia de compañeros de trabajo y los menciono para darle validez al escrito y anexo oficios de otros servicios donde el director "D" ha laborado y que si bien son de otros años y carecen de validez, su utilidad radica en que establecen una pauta de conducta que coincide con lo señalado por mi persona.

Solicito un entorno laboral respetuoso de mi dignidad como mujer y como trabajadora y libre de acoso laboral" [sic].

Escrito presentado por "B":

"Estimado Profr, Anexo al presente relatorías donde refiero acoso laboral de parte del Profr."D" quien funge actualmente como director de "C", hacia mi persona "B", como maestra de apoyo a cargo de "G", ubicada en "H" y "I" de esta ciudad de Chihuahua, Chih.

Desde inicio de ciclo escolar 2016-2017, el Profr. se dirige a mí con menosprecio hacia mi trabajo, sin tener evidentemente razón justificada para hacerlo, ya que he mantenido intachable mi expediente en cuanto al trabajo que he venido realizando, tanto como maestra de grupo, maestra de apoyo, en primaria como secundaria.

El Profr. se ha venido mostrando con actitud de intimidación desde el tono de voz que utiliza para comunicarse conmigo hasta su expresión corporal y expresión verbal de manera literal. Por tanto me permito describir como relatorías lo siguiente:

El lunes 14 de Noviembre del presente año, debido al cierre de la escuela primaria donde anteriormente presté servicio como maestra de apoyo en esta "C", refiero mi asistencia este día a la escuela "J", donde he sido llamada por el director de "C" Profr. "D".

Aquí en cubículo anexo al aula de apoyo, me presento cubriendo un horario de trabajo donde el director me asigna como trabajo específico del día estudiar el acuerdo 592, planes y programas de Estudio de preescolar, Planes y Programas de estudio de educación Secundaria, Estadios [sic] de Piaget y Vygotsky. Información sumamente extensa, la cual reviso de manera continua dentro de dicho horario y fuera de él desatendiendo así mi dinámica familiar.

Relatoría con fecha 15 de diciembre del 2016, refiero mi inconformidad por el acoso laboral en el que me encuentro actualmente dirigido por mi director de "C", Profr. "D", ya que a escasos días de haber iniciado mis labores en esta escuela Secundaria "G", hoy lo recibo aquí en el aula para hacer revisión de los expedientes a mi cargo, como resultado informo lo siguiente.

10 de 12 expedientes que previamente informó el Profesor serían sujetos a revisión cuenta con:

Informe pedagógico (informe curricular)

Hoja de evolución

Hoja de seguimiento

Documentos personales del alumno con fotografía (ficha de I.D. comprobante de domicilio y acta de nacimiento.)

Informe de Evaluación Psicopedagógico.

Muestro también ruta de mejora y diagnóstico de la escuela; así como planeaciones.

Cabe mencionar que he iniciado mis servicios en esta escuela Secundaria hace 3 semanas, específicamente el día 17 de noviembre incluyendo reunión con padres a partir del día 5 de Diciembre, por lo que concluyó que en 19 días hábiles, restando 7 de reuniones con padres y colectivo escolar, he tenido para conformar y actualizar expedientes escasos 12 días.

En dicha revisión, del día 15 de Diciembre, el Profr. me solicita, además Propuesta Educativa Específica con adecuaciones curriculares de los 5 bloques de cada uno de los alumnos que están entre los grados 1ero, 2do. y 3ero. de la R.A.M. así como adecuaciones curriculares tanto como de acceso, como adecuaciones significativas y adecuaciones no tan significativas; así como diagnóstico (informe inicial) toda esta información para conformar expedientes de la R.A.M. la solicita el Profesor para una segunda revisión, el día 9 de enero del 2017, esto quiere decir que me llevaré una cantidad significativa de trabajo a realizar en vacaciones, resultando esto complicado para mi vida familiar ya que es tiempo destinado a los cuidados que realizo a mi madre en cama de hospital con diagnóstico de Halz Haimmer y a mi pequeña hija con trastorno de sueño por inmadurez neurológica, tratándose esto de una negación implícita a mis derechos como trabajador, así como una gran afectación a mi salud y a mi dinámica familiar.

Relatoría de Enero 9 del 2017, acude de nuevo el profesor al aula de apoyo de esta Secundaria a revisión de expedientes, donde realiza los diagnósticos realizados el pasado mes de diciembre (vacaciones), el Profr. hace la observación de que el informe curricular que dejó maestra anterior en el mes de agosto están muy concretos y solicita que yo vuelva a iniciar ese proceso de informe curricular arrojando de una evaluación diagnóstica, le refiero al Profr. que ya no sería evaluación diagnóstica, puesto que han pasado ya 2 bimestres completos, específicamente 5 meses después de haber iniciado ciclo escolar 2017-2018 y yo he tomado la responsabilidad de esta relación de alumnos a partir del día 18 de Noviembre del 2016. Lo anterior me significa dentro del trabajo, un acto hostil, en término de intimidación, ya que una de las características es que me asigna proyectos con plazos que se saben inalcanzables.

Por lo anteriormente expuesto, solicito de la intervención de los departamentos correspondientes antes de que se me convierta esto en un trastorno como (depresión estrés, etc.)

En mi afán por no recurrir a la negación completa y tratar de dialogar, le refiero al Profr., que recuerde que yo atiendo a mi pequeña hija y me es muy complicado asignar tiempo completo al trabajo y dar término a lo que él me asigna o más bien (obliga), ya que no atiende a negociar y le refiero a él. Que responde que “entonces lo haga de noche” [sic].

2.- Oficio 617/2017, signado por la Lic. María Selene Prieto Domínguez, Jefa del Departamento Jurídico de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua (fojas 61 y 62), mediante el que informó lo siguiente:

“En atención al Oficio No. MGA 16/2017 de fecha 31 de enero de 2017, relativo al Expediente MGA 16/2017 derivado de la queja interpuesta por “A” y “B” por considerar vulnerados sus derechos humanos, hago de su conocimiento que se realizó una investigación de los hechos que la queja señala y como solicita se responda los siguientes puntos:

“Rinda un informe pormenorizado sobre los hechos de violencia laboral que describen las impetrantes en sus escritos de quejas atribuibles al Profesor “D”.

Por lo anterior le informo a usted que el día 03 de febrero de 2017, se recibieron en conjunto los escritos de queja de “A” y “B” dirigidos al PROFR. MANUEL ARIAS DELGADO, Director General de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua y las quejas interpuestas ante esa Comisión Estatal de los Derechos Humanos, por lo que este Departamento Jurídico inició el Procedimiento Administrativo correspondiente, el cual se encuentra en el periodo de aportación de pruebas, por

lo que una vez que concluya el procedimiento que nos ocupa, se le informará el contenido del mismo... [sic].

II. - EVIDENCIAS:

3.- Quejas presentadas por “A” y “B” ante este organismo en fecha 23 de enero de 2017, transcritos en el hecho uno de la presente resolución. (Fojas 1 a 8).

4.- Acta circunstanciada de fecha 27 de enero de 2017, elaborada por la Licenciada Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en la que se hizo constar que comparecieron ante este organismo las impetrantes “A” y “B”, así como la Lic. “K”, representante de la Unidad para la Igualdad de Género de la Secretaría de Educación y Deporte con la finalidad de comunicar a dicha unidad la situación de violencia que señalan estar viviendo por parte del Profr. “D” situación que fue detallada en la reunión de referencia y que obra en el acta de referencia. (Fojas 10 a 12).

5.- Oficio de solicitud de informe de queja, identificado bajo el número CHI-MGA 16/2017, dirigido al Lic. Pablo Cuarón Galindo, Secretario de Educación y Deporte de fecha 24 de enero de 2017, sellado de recibido el 27 de enero de 2017, mediante el cual se le requirió un informe pormenorizado sobre los hechos de violencia laboral que describen las impetrantes en sus escritos de quejas atribuibles a “D”. Cabe hacer mención que en el caso bajo análisis no se obtuvo respuesta por parte de la Secretaría de Educación y Deporte. (Fojas 13 y 14).

6.- Oficio de solicitud de colaboración CHI-MGA 17/2017 dirigido a la Mtra. Ma. Silvia Aguirre Lares, Titular de la Unidad para la Igualdad de Género de la Secretaría de Educación y Deporte. (Foja 15).

7.- Diligencia de fecha 25 de enero de 2017, en la cual se hace referencia a la comparecencia de “L” ante el Lic. Carlos Gutiérrez Casas, Visitador General de esta Comisión Estatal, en la oficina de Ciudad Juárez, aportando la compareciente su testimonial en cuanto al comportamiento hacia el personal por parte del Director “D”. (Fojas 16 y 17).

7.1.- A dicha testimonial, fueron ofrecidas diversas documentales en copia simple que contienen relatorías sobre los actos señalados con anterioridad, de la que destacan una serie de escritos tal como el dirigido al Profr. Ernesto Orrantia Vargas, Secretario General de Trabajos y Conflictos de la Sección 8va. Dicho escrito no contiene fecha y se encuentra firmado por los Profesores “L”, “M”, “N”, “O”, “P”, “Q”. (Fojas 18 a 21).

7.2.- Escrito presentado por la Profra. “Q” dirigido a la Profra. “X”, Supervisora de la Zona #2 de Educación Especial de fecha no visible del que se desprende: (Fojas 22 y 23).

7.3.- Escrito presentado por el Profr. "P" dirigido a la Profra. "X", Supervisora de la Zona #2 de Educación Especial del año 2007. (Foja 24).

8.- Escrito de las impetrantes dirigido a la Lic. María Selene Prieto Domínguez, Jefa del Departamento Jurídico de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, mismo que cuenta con sello de recibido sin fecha a las 13:50 horas que contiene lo siguiente:

"A través de la presente y de manera respetuosa me dirijo a usted para informarle el siguiente hecho:

El miércoles 15 de febrero del año en curso el director "D" citó a todo el personal de "C" a excepción de sus servidoras "A" y "B", los citó a las 12:00 PM en la sede de la supervisión de la zona 03 a cargo de "S". El motivo de la reunión que refiere mis testigos fue para exponer de manera maliciosa el proceso que llevamos ante el departamento jurídico que usted dirige y para informarles que serán llamados a declarar y que el ya contrató abogado que pedirá copia para él de todo lo declarado por lo cual sabrá lo que dijeron, además agregó que pronto serán tiempos de evaluación y a él le toca evaluarnos..." [sic]. (Foja 61).

9.- Informe del Departamento Jurídico de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua recibido en fecha 28 de febrero de 2017. (Fojas 62 y 63).

10.- Testimonial a cargo de "R" quien se desempeña como compañera de trabajo de las impetrantes y que relató ante este organismo en fecha 06 de marzo de 2017. (Fojas 67 a 70).

11.- Testimonial a nombre de "V" quien se desempeña como compañera de trabajo de las impetrantes y que relató ante este organismo en fecha 06 de marzo de 2017. (Fojas 72 a 74).

12.- Oficio de solicitud de valoraciones psicológicas para detectar presuntos tratos de violencia laboral en perjuicio de "A" y "B", dirigido al Lic. Fabián Octavio Chávez Parra, Psicólogo adscrito a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en fecha 06 de marzo de 2017. (Foja 75).

13.- Resultado de la evaluación psicológica de "A" realizada por el Lic. Fabián Octavio Chávez Parra, Psicólogo adscrito a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, de fecha 04 de abril de 2017. (Fojas 77 a 80).

14.- Resultado de la evaluación psicológica de "B" realizada por el Lic. Fabián Octavio Chávez Parra, Psicólogo adscrito a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, de fecha 04 de abril de 2017. (Fojas 81 a 84).

15.- Acta circunstanciada de fecha 25 de abril de 2017, elaborada por la Lic. Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en la cual se hace constar que comparecieron "A" y "B" para manifestar que no están de acuerdo en la forma en la que se ha estado desarrollando el procedimiento

administrativo iniciado en contra del Profr. "D" ya que han visto que no se les ha puesto la suficiente atención además que el personal del Jurídico de Servicios Educativos ha tenido un comportamiento de preferencia hacia el profesor, ya que lo quieren manejar como si se tratara de un chisme por parte de ellas. Por lo anterior, solicitan que este organismo se pronuncie de acuerdo con las evidencias que obran en su expediente de queja y se resuelva de fondo ante este organismo con independencia de que ya esté en trámite el procedimiento ante el Jurídico de SEECH; también en razón de que en el expediente de queja obran evidencias tales como sus valoraciones psicológicas en las que se determinó que efectivamente su estado emocional se ha visto afectado, requiriendo por último que se les notifique la resolución que emita este organismo en tiempo y forma para tomar las medidas que estimen necesarias y que esta situación no se siga presentando ni con ellas y tampoco con otras personas que laboren en un futuro con él por lo que desean que este asunto se resuelva a cabalidad. (Foja 88).

16.- Acuerdo de cierre de la etapa de investigación de fecha 25 de abril de 2017, mediante el cual se ordenó realizar a la brevedad posible el proyecto de resolución correspondiente (foja 89).

III.- CONSIDERACIONES:

17.- Esta Comisión Estatal es competente para conocer y resolver en el presente asunto atento a lo dispuesto en 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.

18.- Según lo indican los numerales 39 y 42 del ordenamiento jurídico que regula a esta Comisión Estatal, 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 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.

19.- Corresponde ahora analizar si los hechos planteados en la queja quedaron acreditados, para en su caso, determinar si los mismos resultan ser violatorios a derechos humanos, en este sentido la reclamación de las quejas consiste en que han sido víctimas de malos tratos por parte del supervisor de su centro de trabajo, consistentes en intimidaciones, amenazas y menoscabo a su dignidad como personas, humillaciones y descalificación constante respecto a sus labores como profesionales.

20.- Una de las facultades conferidas a este organismo protector, es el procurar una conciliación entre quejoso y autoridad, en tal virtud, en el antepenúltimo párrafo de la solicitud de informe inicial, se indicó que si era interés de esa autoridad iniciar algún proceso de conciliación con el quejoso, se hiciera de nuestro conocimiento, de tal suerte, que la Secretaría de Educación y Deporte, omitió dar respuesta al informe de ley solicitado.

21.- Por otro lado, la licenciada María Selene Prieto Domínguez, Jefa del Departamento Jurídico de Servicios Educativos, informó que con motivo de la queja presentada por “A” y “B”, inició procedimiento administrativo correspondiente, sin embargo, la autoridad no dio a conocer a este organismo la implementación de alguna medida que permita identificar el acoso que refirieron las impetrantes, como son síntomas físicos o psicológicos, y con ello estar en aptitudes de proteger la seguridad e integridad física de las quejas, aunado a que el proceso administrativo referido por la Jefa del Jurídico de Servicios Educativos del Estado, al día 27 de febrero de 2017, según consta en el oficio número 617/2017, se encontraba en el periodo de aportación de pruebas y a la fecha no se tiene informe de que el proceso ya concluyó. Circunstancias por las cuales, la presente queja no se puede determinar haber concluido por la vía de la conciliación.

22.- De acuerdo a los hechos y evidencias antes transcritos, no se tiene un informe aportado por la autoridad referente a los hechos imputados a “D”, lo cual es un obstáculo para este organismo en la investigación de violaciones a derechos humanos, pues en el oficio en el que se solicitan los informes de ley, se precisa, que conforme al artículo 36 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, la autoridad deberá rendir un informe debidamente fundado y motivado, en el cual haga constar los antecedentes de los hechos reclamados, asimismo, acompañar la documentación que acredite su dicho, pues la falta de rendición de informe o de la documentación que lo apoye, tendrá el efecto de que en relación con el trámite de la queja se tengan por ciertos los hechos materia de la misma, salvo prueba en contrario.

23.- Ahora bien, obran dentro del expediente la testimonial de la profesora de nombre “L”, quien compareció a este organismo el día 28 de enero de 2017, manifestando lo siguiente: “... *Relativo a los problemas que se presentaron en el CAM “Y”, donde el Profesor “D”, fue mi director durante ese tiempo fui víctima de abuso de poder, de maltrato psicológico y emocional hacia mi persona, cabe mencionar que haciendo uso del poder que tenía como director levantaba actas y oficios en mi contra y en contra de mis compañeros, sin motivo y sin fundamento, también protegía a algunas personas las cuales gozaban de privilegios ya que ellos sí firmaban y estaban de acuerdo con sus ideas; asimismo, fui testigo que realizaba lo mismo hacia algunos padres de familia y compañeros del mismo centro, la*

situación se volvió muy difícil para poder laborar de manera digna en el plantel, tuvieron que asistir de la Ciudad de Chihuahua, el Profr. Orrantia, Coordinador de la Secretaría de la Sección Octava, que al ver los testimonios escritos y verbales de los maestros las irregularidades administrativas que el cometía como abuso del poder, donde se quería privilegiar por ser director, fue puesto a disposición en el año dos mil ocho, cabe señalar que también con la supervisora de la zona en ese entonces Profra. "X", mostró conductas de desafío queriendo involucrarnos al personal para apoyarlo y al no coincidir con sus ideas políticas, las cuales eran asistir a plantones del RESISSTE exponía a mi persona y a otras compañeras como unas personas indignas de confianza, como malas personas y literal decía que "era la manzana podrida" del Centro, ante algunos padres de familia puso en duda mi desempeño profesional desaprobándolo de manera fuerte y directa, llegando a lanzar mis trabajos sobre un escritorio de trabajo diciendo que mi trabajo no servía y sin aceptar ninguna réplica al respecto, porque él decía que era el director esto es respecto a mi persona, en relación a los padres de familia, les hablaba de manera prepotente, exigía atención inmediata ya que él era el director, sin aceptar ninguna explicación, en una ocasión una de las niñas con síndrome de down iba hacia la puerta de salida por lo que la madre de familia fue tras ella, en ese momento el director le habló a la madre de familia quien no le respondió ya que iba por su hija antes de que se saliera del plantel, sin que esto le importara al director ya que se molestó y le dijo a la madre de familia que lo tenía que atender porque era el director. Afortunadamente las quejas fueron escuchadas y cuando vinieron las autoridades de Chihuahua y sindicales, el profesor fue removido a otro centro de trabajo..." [sic] (fojas 16 y 17).

24.- A dicha testimonial, que da referencia del comportamiento anterior del director, se anexaron varios documentos en copias simples, evidencias 7.1, 7.2, 7.3, en los que igual manera se contienen relatos signados por varios docentes que laboraron con "D" en "Z", inclusive uno de los profesores solicitaba su cambio a otro centro de trabajo dadas las condiciones de ambiente laboral que se vivían en dicho lugar, las declaraciones relatan lo siguiente:

"... Por medio de la presente me permito solicitar de la manera más atenta su valiosa intervención, ya que nos encontramos laborando en un ambiente de hostigamiento por parte del Profr. "D" director de "Z", hace 10 meses que tomó el cargo como director del centro. Inició tratando de involucrar a todo el personal en un conflicto que tuvo con la supervisora... en días posteriores el Profr. "D" inició un acecho constante hacia nosotros ya que exigía que le firmáramos una relatoría de los hechos que sucedieron ese día, pero dicha relatoría se realizó de manera tendenciosa, desvirtuando los acontecimientos ocurridos, atacando fuertemente a nuestra autoridad oficial, comentando que de su cuenta corría que todo el personal firmaríamos dicha relatoría, al no conseguir nuestras firmas inicia un ataque sistemático y permanente con el personal que se negó. Inició con una actitud

amedrentadora hacia el personal que de manera directa cuestionó su proceder, buscando cualesquier pretexto para realizar comentarios y reprimendas de una forma agresiva exhibiendo su autoridad delante del personal... en esta situación en la que nos vemos envueltos podemos decir que somos más del 60 % de la plantilla de docentes frente a grupo y más del 50% del equipo de apoyo los que solicitamos se nos ayude, que ya termine este acoso constante, sistemático y trato... damos fe de lo aquí relatado porque hemos sido víctimas o testigos de dichos eventos cabe mencionar que en la realización de dicha relatoría ha sido de manera voluntaria sin ningún tipo de presión...” [sic] (fojas 18 a 21).

“Por medio de la presente me dirijo a usted para manifestarle mi inconformidad de la actitud del Profr. “D” Director de “Z” hacia mi persona, debido a que el día martes 04 de septiembre del año en curso alrededor de las 16:30 horas, estando presentes la Psicóloga “L” ... y una servidora en una reunión psicopedagógica se dirigió hacia mí de una manera déspota, grosera e irrespetuosa gritándome que las cosas no se iban a hacer como lo habíamos quedado con los asesores o como lo hacíamos anteriormente, que ahora él era el director y todo se iba a hacer como él lo ordenaba cerrándose a cualquier sugerencia y forma de trabajo que con anterioridad y con asesoría de las autoridades indicadas se realizaba, asimismo me ordena y advierte que es mi responsabilidad rescatar a los alumnos que no se han inscrito y a los que se han dado de baja en años anteriores, que muy claro lo establece el Manual Operativo y que de mí depende que se incremente la población escolar, le solicité apoyo para el teléfono del centro o la camioneta para realizar las visitas diciéndome que no había dinero que lo hiciera como pudiera... por todo lo anterior expuesto solicito su intervención para la solución de estos incidentes ya que estas actitudes negativas y déspotas no conllevan a propiciar un ambiente de trabajo armónico, entorpeciendo el desempeño en favor de nuestros alumnos...” [sic] (fojas 22 y 23).

“Deseando que pase un agradable día, me atrevo a hacerle una solicitud formal de posible cambio de centro de trabajo.

Lo anterior es en virtud de que he tenido que desenvolverme en un ambiente desfavorable, incluso hostil, a raíz de la llegada del actual director lo que ha mermado mi desarrollo profesional.

Para evitar las situaciones anteriores, así como mostrar a mi autoridad de zona que verdaderamente me deslinda del actuar de mis compañeros de trabajo en pro de los paros nacionales, es que me atrevo a hacerle esta solicitud...” [sic] (foja 24).

25.- Las anteriores declaraciones, se consideran como evidencia porque nos auxilian a tener referencia sobre antecedentes a la conducta que señalan las impetrantes “A” y “B” en contra de “D”, ya que según el contenido de esos textos, se describe el mismo comportamiento hacia el personal que tuvo a su cargo de “Z”.

26.- Robustece indudablemente el dicho de las impetrantes, las testimoniales a cargo de “R” y “V”, quienes comparecieron a esta Comisión Estatal el día 06 de marzo de 2017, quienes de manera amplia y pormenorizada, detallaron la actitud que ejerce “D” sobre las quejas en el siguiente sentido:

Testimonio de "R": "...soy compañera de trabajo de las maestras "A" y "B" en la "C" que depende del PROFESOR "D" y es el caso que desde el mes de julio del año dos mil dieciséis se realizó un oficio que fue sugerencia de "S", "T" de Educación Especial en donde se describían los comportamientos y actitudes del maestro antes mencionado para ampararnos y que no llegara a nuestro "C" como director, el cual fue firmado por casi la totalidad del personal de ese entonces excepto una persona; los firmantes estuvimos de acuerdo con lo que ahí se decía, posteriormente el oficio yo lo entregué en Servicios Educativos al Jefe del Departamento de Educación Especial, Profesor EFRÉN STIRK ACOSTA y cuando se lo entregué, él me comenta que no conoce nada acerca de este maestro, incluso ahí estaba el profesor HECTOR RONQUILLO, Jefe de Conflictos de Educación Especial de la Sección Octava y él también comentó que no sabía nada de esta persona, porque el profesor "D" su plaza estaba ubicada en Ciudad Juárez y él tenía cambio a la Ciudad de Chihuahua para el siguiente ciclo escolar y que si ellos hubieran estado enterados de su mal comportamiento le hubieran negado el cambio a Chihuahua, por lo que pues teníamos que esperar a que esperara el ciclo, dejarlo llegar a "C" y realizar el trabajo, le comenté esta situación a la supervisora para ver si ella había investigado más cosas o había hecho algo para que a él no le dieran el cambio a nuestra "C" y ella me comentó que no se podía hacer nada. Inicia el ciclo escolar 2016-2017 y el maestro desde el primer día que llega a la reunión con el personal de "C" mostró una actitud de prepotencia, impositivo, con falta de tacto para conocer al personal nuevo, empezó a cuestionarnos sobre nuestro trabajo a manera de intimidación como para exponernos de que no sabíamos lo que él nos preguntaba sobre temas pedagógicos, el personal se mostró silencioso, temeroso, intimidado de no poder contestar a lo que él nos solicitaba y así fueron los siguientes dos días que tuvimos reunión con él. El trabajo se fue llevando a cabo conforme a lo que él nos exigía sin darnos la oportunidad de hacer sugerencias, muy cuadrado, todo lo que uno le propone no lo aceptó, eso nos llevó al cierre de una de las escuelas y fue ahí donde se suscitó un problema en el cierre de una de las escuelas precisamente porque no pudo llegar a acuerdos con el director de la escuela primaria "Y", decide prescindir de los servicios de "C" porque ve que no se puede negociar con el director de la "C" por lo cual la supervisora y el Director de "C" deciden retirar el servicio sin causas justificadas. Esto me lo dijo directamente el director de la escuela primaria "Y" que se llama "U". Posteriormente tenemos un consejo técnico de "C" en donde la psicóloga que es "A" al final de la reunión le externa su preocupación por la Escuela Primaria que no le parecía el cierre de la escuela y que sí había las condiciones para continuar ahí a lo cual el Director le contesta que tenía que hacer las cosas como se le indicaban pero esto lo dijo de muy mala manera y con mal comportamiento hacia la psicóloga, después yo le contesté que entonces no podíamos opinar y él me dijo que no, que nada más lo que se me indicara, entonces la compañera "B" también le comenta que cómo se iba a quedar la escuela desprotegida y le dice que mejor ella ni hablara que porque le había dicho el Director de la primaria a él y a la Supervisora que hacía su trabajo muy mal y después comentó que si nosotras lo cuestionábamos él iba a empezar un proceso jurídico en contra de nosotras y que tenía una "manga muy ancha" y salir más perjudicadas. Todo esto fue en un tono muy agresivo de parte de él, lo cual provocó que nos pusiéramos de nervios y fuéramos a quejarnos al Departamento de Educación

Especial para solicitar el apoyo el cual no se nos brindó. A la siguiente semana se nos citó en la sede de “C” para realizar los informes de la escuela que se había cerrado en la cual se nos solicitó de manera muy atropellada que se tenían que entregar a la brevedad posible a lo mucho dos días el caso final de cada alumno a lo cual es demasiado trabajo, la supervisora llegó a visitarnos de manera sorpresiva para platicar con nosotras lo cual fue en vano porque el Director se apareció también y no dejó que ella hablara con nosotras para contarle nuestra preocupación sobre el mal momento que vivimos en la reunión pasada con él. Él siempre se mostró impositivo y muy por encima de la supervisora, no la dejó hablar, ordenándole sobre las decisiones que se debían de tomar para sacar el trabajo adelante, no nos dejaron opinar para defendernos. Por lo que respecta a la psicóloga “A” no le permite actuar conforme a su criterio profesional, le dice que tiene que hacer todo lo que él le ordena, casi no le permite participar frente a los padres de familia y maestros, no le da claridad en las funciones que tiene que realizar, ya que le cambia muy a menudo la idea de lo que tiene que realizar y eso hace que se empiece a generar el conflicto entre ellos dos porque la psicóloga quiere mediar y el de manera impositiva le dice que se tiene que hacer todo lo que él piensa y ordena con su tono de voz, miradas y lenguaje corporal agresivo e intimidatorio. Por lo que respecta a la maestra “B” desde la reunión que tuvimos sobre la escuela que nos excluyeron, comenzaron las agresiones hacia la maestra porque le dijo enfrente de todos los compañeros que “no servía para nada” y siempre le ha recalcado que por culpa de ella se cerró la escuela cuando no es cierto. También le ha exigido demasiado trabajo, la cambiaron de escuela en la secundaria y en dos semanas él le solicitó a la maestra que tuviera listos todos los informes de los alumnos cuando eso conlleva un trabajo de tres meses aproximadamente, le revisa sus expedientes y no le brinda orientaciones adecuadas para hacerlos como él quiere, eso es lo que me consta por haber presenciado actos de autoritarismo y malos tratos hacia la maestra y la psicóloga y porque yo soy su compañera de trabajo y me consta el comportamiento del Director...” [sic] (fojas 67 a 70).

Testimonio de “V”: “... trabajo en “C” de educación especial en el área de trabajo social y quiero manifestar que en la primera reunión que tuvimos con el director “D”, se comportó grosero, siempre con el tono de voz y mirada nos intimidaba cuestionándonos sobre nuestra función, el comentó ahí que si él trabajara en Hacienda, la nómina de “C” no nos la merecíamos y nos habría corrido a todos, siendo que no nos conocía y era la primera vez que nos veía, no conocía nuestro trabajo, no había tenido en sus manos algún expediente o alguna referencia, con respecto a ese momento, el trato fue igual de malo para todos. Posteriormente me di cuenta porque estuve presente en una reunión técnica donde fue grosero al momento de decir las cosas, nos comentó que si no nos gustaba nos podíamos cambiar pero que él era la autoridad, que no se nos ocurriera hacer algo en su contra y que él tenía una manga muy ancha para proceder en contra de cualquiera de nosotros, que no le tiráramos al “mono” porque nos podía ir peor. No nos dejaba hablar, “A” la psicóloga le dijo que le tenía miedo y el siguió gritando, hablando sobre las normas, el conocimiento que teníamos que estar más preparados, en esa ocasión a “B” le hace un comentario referente por el cierre de la escuela, que él conocía mucho pero que tenía un modo de manera de decir las cosas pero que el

en sus relaciones sociales no las trabajaba, que batallaba para ser empático con las personas y él se levantó y le dijo que no lo hiciera hablar, que si quería que le dijera qué fue lo que le dijo el director de la escuela primaria “Y” de ella, diciendo a usted no la querían, que no servía para nada, que viera sus expedientes, su trabajo. Después de la reunión técnica fuimos convocadas para trabajar en la cede para hacer el informe final de los casos de la escuela mencionada en donde nos pide a cada una de nosotras un informe, a mí por lo general no me hace observaciones pero con la psicóloga “A” y la maestra “B” se comporta muy cortante, no las deja hablar, las intimida, en una ocasión estuve en una revisión que le tocó a “B” y él empezó a hacerle anotaciones en los expedientes, “B” le comenta que ella no puede entregarle el trabajo a la fecha que él estaba pidiendo el trabajo y él le contestó que si en el día no podía que lo hiciera en la noche. Ese día que le hace revisión a “B” es cuando llega la supervisora y le da a conocer los oficios que ellas llevan al departamento a Jurídico entonces era la hora de la salida y nosotras nos retiramos, le había encargado nuevamente a “B” que corrija las propuestas y las evaluaciones psico pedagógicas, al siguiente jueves le hace la revisión y le dice a “B” que por qué está rayando los expedientes y le dice ella que ella no fue, que fue él y le comenta que no, que él nunca hace eso, que esa no es su letra y que la maestra “B” se la estaba falsificando, ella se empieza a incomodar (yo estaba ahí) el profe le pregunta a la secretaria de la unidad “W” le dice que sí ella lo vio rayando los expedientes y ella le dice que no, que ella no estuvo al pendiente de eso, él volteo a ver a “B” y le grita ¡ve “B”, “W” está de testigo que yo no rayé esos expedientes, usted me quiere perjudicar!. Les habla con un tono de voz muy intimidante, se sienta muy cerca de ellas, siempre anda buscando de alguna manera algún error que tengan para sacarlo a flote, les busca la debilidad y las somete con palabras, yo pienso que él es una persona muy preparada que conoce mucho pero su forma de tratar al personal está fuera de respeto. Tenemos dos compañeros hombres y hacia ellos la actitud es completamente diferente, a ellos les ayuda inclusive a terminar su trabajo pero a “B” le exige de más y la presiona mucho, la ataca obligándola a trabajar a des horarios y aparte que le ha dicho que si no termina algo que a los demás les da mayor margen de tiempo la amenaza de que le va a dar cartas de extrañamientos, razón por la cual “B” se la pasa muy presionada e incluso le está afectando su estado de salud...” [sic] (fojas 72 a 74).

27.- A efecto de acreditar lo referido por las quejas en sus escritos iniciales así como testigos presentados en este organismo, se consideró viable la realización de valoraciones psicológicas con la finalidad de detectar presuntos tratos de violencia laboral en perjuicio de “A” y “B” por parte del Lic. Fabián Octavio Chávez Parra, Psicólogo adscrito a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resultados obtenidos en fecha 04 de abril de 2017, en la cual se realizaron las pruebas psicológicas consistentes en:

- a) Mini Examen de Estado Mental: Identifica Deterioros de las funciones cognoscitivas en las y los pacientes, valora los siguientes aspectos: orientación, concentración, atención, calculo, memorial y lenguaje.*
- b) Escala de Trauma de Davidson: Diseñada para valorar la frecuencia y severidad de los síntomas del trastorno pos estrés traumático en sujetos que han vivido un evento estresante.*

c) *Escala de Ansiedad (Hamilton): Escala heteroaplicada que detecta signos y síntomas ansiosos así como el comportamiento de las personas examinadas durante la entrevista. Toma en cuenta tanto la intensidad como la frecuencia de síntomas ansiosos.*

d) *Inventario de Depresión de Beck: Tiene como objetivo identificar y medir la gravedad de síntomas típicos de la depresión en adultos y adolescentes a partir de los 13 años de edad.*

De las pruebas aplicadas se obtuvo en las valoradas los siguientes:

Resultados de “A”

a) *Mini Examen de Estado Mental: La prueba arroja un estado mental y cognoscitivo, incluyendo las funciones de concentración, orientación, atención, cálculo, memorial, y lenguaje, en un estado de funcionamiento de “Deterioro Leve”, considerado normal por la situación de ansiedad que ésta viviendo la entrevistada.*

b) *Escala de Trauma de Davidson: Esta prueba muestra que el trauma se muestra en un estado Extremo, mostrando síntomas de trauma en la entrevistada.*

c) *Escala de Ansiedad Hamilton: Esta prueba muestra que la ansiedad se encuentra en un estado Grave, mostrando la existencia de ansiedad en la entrevistada.*

d) *Inventario de Depresión de Beck: El inventario de depresión arroja que los altibajos para determinar una depresión en la entrevistada está en el límite superior de una Depresión Severa, mostrando la existencia de un cuadro depresivo” [sic] (fojas 77 a 80).*

Resultados de “B”

a) *Mini Examen de Estado Mental: La prueba arroja un estado mental y cognoscitivo, incluyendo las funciones de concentración, orientación, atención, cálculo, memorial, y lenguaje, en un estado de funcionamiento de “Deterioro Leve”, considerado normal por la situación de ansiedad que ésta viviendo la entrevistada.*

b) *Escala de Trauma de Davidson: Esta prueba muestra que el trauma se muestra en un estado Marcado, mostrando síntomas de trauma en la entrevistada.*

c) *Escala de Ansiedad Hamilton: Esta prueba muestra que la ansiedad se encuentra en un estado Severo, mostrando la existencia de ansiedad en la entrevistada.*

d) *Inventario de Depresión de Beck: El inventario de depresión arroja que los altibajos para determinar una depresión en la entrevistada está en el límite superior de una Depresión Moderada, mostrando la existencia de un cuadro depresivo” [sic] (fojas 81 a 84).*

Concluyendo el psicólogo de este organismo que “A y “B”, se encuentran afectadas por el proceso de violencia laboral que refieren estar viviendo.

28.- El psicólogo alemán Heinz Leymann (pionero en el estudio del mobbing) resaltó que; el acosador "*asigna a la víctima tareas inútiles, absurdas, peligrosas y humillantes; no le permite comunicarse; la interrumpe continuamente cuando habla; le critica su trabajo; se burla de su vida privada; le niega el contacto mediante gestos de rechazo o menosprecio; ignora su presencia; la aísla de sus compañeros; le grita, la amenaza, la injuria; le atribuye una enfermedad mental*".²

29.- Entendiendo por ello, que, es toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad.

30.- Acción ejercida sobre el/la trabajador/a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial, traslados compulsivos y acoso sexual. Acciones que, durante un tiempo prolongado, afectan la dignidad del trabajador, su derecho a no ser discriminado, el respeto de su honra y su integridad física, psíquica y moral.³

31.- Si bien es cierto, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, menciona que no se regula ampliamente el acoso laboral o mobbing, como conducta que amerite un tratamiento específico, sin embargo, el legislador, atendiendo a la dignidad de las personas y la necesidad de reivindicar los derechos de los trabajadores, incorporó disposiciones como los artículos 1, 4, y 123 constitucionales, en cuyo contenido se encuentra la prohibición al tipo de conducta de hostigamiento laboral. De igual forma, en la Ley Federal del Trabajo, reconoce el hostigamiento como una conducta que puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral y que genera una sanción.

32.- Estos supuestos se han señalado en la queja, antecedentes del profesor "D" así como en las testimoniales presentadas en esta investigación, lo que administradas con los resultados de las valoraciones psicológicas en las que se denota una afectación psicológica en perjuicio de las impetrantes por la situación de violencia laboral que han sufrido, se tiene por acreditada violación al respeto a la Dignidad Humana, inherente a todas las personas así como violación a la integridad y seguridad personal al haber provocado en las impetrantes una afectación psicológica que acarrea como consecuencia menoscabo en su salud y discriminación de género al provocar que "B" a quien dada su excesiva carga de

² http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf.

³ Sirve de apoyo la Tesis Aislada ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA, de la Décima Época, Registro 2006870, Instancia Primera Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), Página: 134.

trabajo, le impide desarrollarse en su entorno familiar y ejercer la maternidad de manera libre.

33.- Esto en base a que desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, dice en su artículo 1 que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros, el artículo 24 señala que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo; el artículo 25 instituye que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.

34.- Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, establece lo siguiente:

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil en cualquier otra esfera.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen (...) d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.

35.- Es importante señalar que el artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define a la violencia laboral a aquella que *“se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño”*.

36.- Asimismo el artículo 11 de la referida Ley, instituye que se constituye la violencia laboral cuando hay descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, humillaciones, explotación, impedimento a las mujeres a llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por razón de género.

37.- A la luz de la normatividad antes aludidos y con las evidencias recabadas y razonamientos esgrimidos, se tienen suficientes elementos para engendrar la

obligación en los superioridad jerárquica del servidor público involucrado, para indagar sobre la hechos imputados, en cabal cumplimiento al deber de investigar y sancionar las violaciones a derechos humanos, previsto en al artículo 1° Constitucional. De igual manera se debe dilucidar si se ha contravenido lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

38.- Por lo anterior, resulta pertinente dirigir esta recomendación a la superioridad jerárquica de los servidores públicos implicados, que en este caso recae en el Secretario de Educación, Cultura y Deporte, considerando lo establecido por el artículo 29 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, para los efectos que más adelante se precisan.

39.- Atendiendo a los razonamientos y consideraciones antes detallados, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos estima que a la luz del sistema de protección no jurisdiccional, se desprenden evidencias para considerar violado el derecho a la integridad de "A" y "B". En consecuencia, respetuosamente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 42 y 44 de la Ley Comisión Estatal de los Derechos Humanos resulta procedente emitir las siguientes:

IV.- RECOMENDACIONES:

PRIMERA.- A Usted LIC. PABLO CUARÓN GALINDO, SECRETARIO DE EDUCACIÓN y DEPORTE, para que tomen en cuenta las evidencias contenidas en la presente Recomendación en el Procedimiento Administrativo instaurado en contra de "D".

SEGUNDA.- A Usted mismo, para que valore la necesidad del cambio inmediato del centro de trabajo de las impetrantes "A" y "B" a efecto de que no continúen laborando bajo la supervisión de "D".

La presente recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene el carácter de pública y con tal índole se publica en la Gaceta de este organismo. Se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por servidores públicos en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, así como de obtener la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

Las recomendaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos no pretenden en modo alguno desacreditar a las instituciones ni constituyen una afrenta o agravio a las mismas o a sus titulares, por el contrario, deben ser concebidas como instrumentos indispensables en las sociedades democráticas y en los Estados de Derecho, para lograr su fortalecimiento a través de la legitimidad

que con su cumplimiento adquieren autoridades y servidores públicos ante la sociedad. Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquellas y éstos, sometan su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que conlleven al respeto a los derechos humanos.

En todo caso, una vez recibida la recomendación, la autoridad o servidor público de que se trate, informará dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, si se acepta. Entregará en su caso en otros quince días adicionales las pruebas correspondientes de que se ha cumplido, ello según lo establecido en el artículo 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

La falta de respuesta dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada. En caso de que se opte por no aceptar la presente recomendación, le solicito en los términos del artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que funde, motive y haga pública su negativa.

No dudando de su buena disposición para que la presente sea aceptada y cumplida.

A T E N T A M E N T E

MTRO. JOSÉ LUIS ARMENDÁRIZ GONZÁLEZ

P R E S I D E N T E

c.c.p.- Quejasas, para su conocimiento.

c.c.p.- Lic. José Alarcón Ornelas, Secretario Técnico y Ejecutivo de la CEDH.- Mismo fin de la CEDH.- Mismo fin.