

## **RECOMENDACIÓN No. 40/ 2017**

**Síntesis:** En su calidad de maestra de Telesecundaria, desde que fue transferida a ese plantel es objeto de discriminación, violencia laboral y de un trato indigno por parte del director del plantel.

Del análisis de los hechos y de todas y cada una de las diligencias que integran el expediente, a juicio de este Organismo existen elementos suficientes para acreditar violaciones a Derechos Humanos como al Derecho a la Igualdad con actos discriminatorios, así como a la Integridad y Seguridad Personal, en la modalidad Intimidación y Amenazas.

Motivo por el cual se recomendó: **PRIMERA.-** A Usted **LIC. PABLO CUARÓN GALINDO, Secretario de Educación y Deporte**, gire sus instrucciones para que se inicie procedimiento administrativo dilucidario de responsabilidades por los hechos analizados, en el que se tomen en consideración las evidencias y razonamientos expresados y en su caso se impongan las sanciones que en derecho correspondan, y se determine lo referente a la reparación integral del daño que le pudiera corresponder a "A".

**SEGUNDA.-** A usted mismo, se tomen las medidas administrativas tendientes a restablecer relaciones laborales armoniosas entre el personal que labora en la institución educativa identificada.

## **RECOMENDACIÓN No. 40/2017**

Visitadora Ponente: Licenciada Mariel Gutiérrez Armendáriz

Chihuahua, Chih., 22 de septiembre de 2017

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

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 1, 3, 6 fracción II inciso A, fracción III, 15 fracción I, 40 y 42 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y considerando debidamente integrado el expediente relativo a la queja interpuesta por "A"<sup>1</sup>, radicada bajo el número de expediente al rubro indicado, este organismo estatal procede a resolver de conformidad con los elementos de convicción que obran en el mismo, de la siguiente manera:

### **I.- HECHOS:**

1.- El día 28 de enero del año 2017, se recibió escrito de queja signado por "A" mismo que fue radicado como presuntas violaciones a los derechos humanos el día 30 del mismo mes y año, tal y como se transcribe a continuación:

*"Con fecha del 30 de enero del 2014 se me asignó nombramiento para laborar en la Telesecundaria "B", desde mi presentación en el centro de trabajo el profesor "C" quien tiene como cargo ser Director de la Telesecundaria "B" manifestó un rechazo evidente hacia mi persona. Cuando ingresé a dicha institución le presenté un plan de trabajo el cual*

---

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

*me lo rechazó diciéndome que “a él esas pendejadas no le interesaban” y “que yo iba estar a cargo de la prefectura checando alumnos en la entrada y dándome la responsabilidad del comedor, de ir a traer mercancía a la tienda de conveniencia Soriana para que se cocinara los alimentos de los alumnos del horario extendido, esto sin importarle mi condición física; me permito recordarle que tengo cambio de actividad arriesgándome a sufrir un accidente fuera de la escuela pues tenía que cargar las bolsas del mandado muy pesadas; y esto lo hice por acatar sus órdenes; otra actividad que me encomendó era supervisar que se estuviera vendiendo adecuadamente en la tienda escolar, ya que él me comentó que desconfiaba de las personas que vendían en la tienda escolar, porque había pérdidas, en vez de ganancias ,cuando les mencioné a ellas "que pusieran más atención a las ventas ya que había pérdidas" ellas le mencionaron que yo "las había tratado mal"; lo cual no es verdad, ya que yo llevaba una buena relación con ellas, el profesor “C” me dijo de manera altanera y prepotente que "me cambiaría al salón de cómputo" en franca represalia y sin motivo fundado y le mencioné "que me quedaba muy lejos de la puerta de entrada y son muchos escalones para checar la puerta de quién entraba y quién salía" y me dijo que "ya no lo hiciera"; lo cual le reclamé y le dije que "se me hacía injusto lo que estaba haciendo" y él me dijo que "a las señoras del comedor no les iba a decir nada. Esto implica una imposición de tareas no relacionadas al cargo laboral, actividades muy pesadas y difíciles o sobrecarga de trabajo frecuente sin razón aparente.*

*Es necesario aclarar que en todas la Telesecundarias de la Ciudad de Chihuahua, sin importar su matrícula tienen docentes con cambio de actividad a los cuales tienen asignadas sus funciones ya sean administrativas o de apoyo dentro de las escuelas, que están basadas en un plan de trabajo, que junto con el directivo lo adecuan según las condiciones físicas del trabajador, por lo que en mi caso el profesor “C” rechazó de manera tajante y sin consideración. En reiteradas ocasiones mencionó "no hallo qué actividad ponerle y no la necesito"*

*Ahora mencionar los hechos de este ciclo escolar, el 6 de Septiembre del 2016 en la primera reunión de padres de familia el profesor “C”, director de la Telesecundaria “B” les pide a todos los profesores que acudan a esta para presentarlos con los padres de familia; el me excluye siendo yo también profesora con cambio de actividad que tengo el cargo de prefectura; mi actividad es primero recibir a los niños diariamente dándoles los buenos días en la puerta de la escuela, así como checar que uniformes escolares sean los adecuados. Cuando termina la reunión de padres le comenté que no me había presentado como parte del personal y él con una sola palabra me dijo "se me olvidó". Mostrando una desvalorización de las tareas realizadas y frecuente detección de errores en el rol laboral sin justificación.*

*En otra ocasión nuevamente fue cometió una injusticia conmigo, no recuerdo la fecha, le pedí permiso para salir 10 minutos antes porque tenía cita médica con especialista tuve que "hablarle al doctor para que me hiciera el favor de esperarme", ya por qué el director “C” en la última reunión de Comité Técnico mencionó "que ya no había permisos con los especialistas" ; y mi especialista atiende solo en la mañana y me apegué a la disposición, pero como yo veía que a todos los compañeros les daba permisos personales, entraban y*

salían de la escuela; yo también le pedí permiso, porque tenía que salir de la ciudad urgente; el otro permiso que le solicité para recoger mi hija de 14 años de la escuela porque era urgente, al día siguiente cuando llegué a la escuela a firmar me fijé que el director me le había puesto una nota que me había retirado a las 11:30 cuando fue a las 12:00, y puso un asterisco. Con lágrimas en los ojos le dije que "por qué solo a mí me le hacía anotaciones y a los demás no, ya que los demás han salido mucho más que yo" y el me contestó de forma altanera "que se había equivocado" y que esta cabrón maestra, solo a mí se me ven los errores". En una reunión del Consejo técnico, el profesor "C" realizó un comentario diciendo que "Dicen que ya estoy muy cansado, que ya me vaya y que me quieren echar al sindicato para correrme. Yo le comenté "y si" lo hice como pregunta nunca como afirmación, él se molestó muchísimo y con gritos y palabras fuertes me dijo "Mire maestra eso es personal no le importa a nadie, es personal aquí estoy es mi trabajo, y a que chingarle, por eso estoy aquí." cuando el termina con sus gritos hacia mi persona le dije "pues dicen, que digan". Los maltratos verbales como injurias, gritos y ultrajes bajo motivos de trabajo, constituyen acoso laboral.

El lunes 14 de noviembre del 2016 cuando llego a laborar me percaté que "D" el (intendente) no estaba, y recordé que me había dicho que tenía análisis o cita médica. Realicé mis labores como todo el tiempo, levanté el pedido de burritos y me dirijo a la dirección para entregarlo, toqué la puerta, entré y me di cuenta que estaba el director en compañía de la maestra "E" y "D", me acerqué a "D" y le pregunté "todo bien" y dijo "si maestra" y el director se me quedó viendo amenazante, y me retiré. El martes 15 de noviembre antes del receso el director reúne a todo el personal en el comedor e inicia diciendo "qué había tenido un problema con el intendente, pero que ya lo habían resuelto, pero que lo que le molesta es que nuevamente los comentarios salen de la escuela y alguien de nosotros le pasó la información al sindicato y que le habían hablado del sindicato, se dirigía a mi desconfiando" y luego dijo "porque yo no fui con voz fuerte dirigiéndose a mí" y le conteste "ni yo tampoco" y él dijo "entonces que estamos haciendo aquí, si nadie fue" me agaché, porque yo estaba ordenando el pedido de los burritos, además porque se hacía tarde y luego profesora "F" "empezó a hacer unos comentarios burlones y dirigiéndose a mi" diciendo "lo bueno es que yo no hablo con "D" y le dije al director que "aclarara el comentario, porque yo si platico con él y se puede malinterpretar" el director no dijo nada y realizó otro comentario la profesora "F", donde menciona "que me pasaba tras las puertas oyendo que hablaban", lo cual me desconcertó, porque no salgo de mi lugar y todos lo saben y continuó mencionando que "no me metiera con su grupo "y le dije que "si era por lo del balón que recogí que yo pensaba que había hecho el bien por que andaban pateando las rejas y que yo se lo había comentado al director antes que ella para no tener problemas y el balón se lo había llevado "D" a la dirección", luego le comenté "que había visto a "G" (alumna) llorando que traía problemas y que le había dicho a la niña que le iba a da una ropita de mi niña" se los comento les dije a mis compañeros para que "no se malinterprete " y luego la profesora "F" con una expresión de burla le dijo al director "ve".

El lunes 28 de noviembre del 2016 estaba cuidando el grupo de 3 A de la profesora "E", porque ella se encuentra incapacitada. El profesor "C" se dirige a mi persona y me dice que "saliera porque necesitaba hablar conmigo", nos dirigimos al salón de cómputo donde es mi lugar de trabajo asignado, y le habla también a "D" (intendente); estando en el salón, el profesor "C" empezó a maltratarnos verbalmente y a levantar la voz diciendo "que por que habíamos entrado el viernes a la dirección cuando se habían ido a la Telesecundaria "H", todo el personal y que el intendente y yo habíamos aprovechado para entrar a la dirección, indagar con "I", la secretaria interina, que es cuñada de la secretaria de base, cosas que no nos interesa" y yo le dije que "era mentiras que eso no era cierto", el profesor "C" me agredió verbalmente sin causa justificada diciendo que "si yo estaba tonta o era muy inocente para no darme cuenta de que todo le iban a decir y darse cuenta de lo que yo decía" y me acusaba, de que yo lo había dicho, y que yo dije "que en la escuela había dos bandos y que estábamos divididos"; tanto yo como el intendente "D" le dijimos que "no era cierto" y luego me acusó que "yo le había dicho a la secretaria que yo odiaba a muerte a la maestra "F", "lo cual niego rotundamente, ya que reconozco han surgido algunas desavenencias pero sin importancia y que si yo que "traía con ella" y ,entonces yo cansada de las acusaciones falsas y su modo altanero y prepotente de dirigirse a mi persona le digo que "todo el tiempo de que le dicen chismes que no son ciertos de mi persona, luego me regaña en forma altanera y prepotente y le repetí que dichos agravios son falsos, y "D" le decía lo mismo, entonces el intendente le pide que "le diga a la maestra "F" que venga hablar con nosotros para aclarar la situación, si había algún problema en entre ella y yo" antes de salir en director me dijo "maestra como es inocente" y le dije que "si porque yo no creía que fueran las cosas tan graves como me lo están haciendo ver" y dijo "pues a ver si quiere hablar la maestra con ustedes", Ella no acepto le dijo al director que "ella hablaría conmigo cuando estuviera presente el sindicato" y le dije "que estaba bien". Oh, sorpresa llego el representante sindical de telesecundarias profesor "J" a los 5 min después de que salió el director a preguntarle a la "F", claro eso me da a entender que esto lo tenían planeado. Qué lástima que nuestro director, profesor "C", permita esta situación. Al llegar el profesor "J" me hace la siguiente pregunta que sí "que traía con la "F" y yo nuevamente le dije que no había ningún problema al menos de mi parte con ella" y luego le hace la misma pregunta a "F", dijo que "ella tampoco tenía ningún problema, pero que quería aclarar que le había comentado a secretaria interina" se le habló a la secretaria interina, y se le preguntó que "si yo había dicho que odiaba a muerte a la "F" y dijo "bueno eso no lo dije, pero lo otro sí", por lo que comenté "siempre lo mismo se le cree a todos, menos a mí" y con un sentimiento de frustración y de baja autoestima, le manifieste al profesor "J" que quería cambiarme de lugar de trabajo y dijo "claro que si, en una semana le arreglo el cambio" y luego el director, profesor "C" dijo "pues no te preocupes por mandar a alguien no me hace falta la escuela función bien sin ella" en manifiesta expresión de comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

El martes 29 noviembre del 2016 a primera hora se dirige el director, "C" al lugar donde me asignó y me dice maestra "ya no pase a levantar el pedido de los burritos mientras se va" y le contesté "no me voy a ir, me retracté" y nuevamente se molestó y dijo "usted siempre se retracta y esto lo van a saber las autoridades" contestándole "está bien".

*El miércoles 30 noviembre del 2016 nuevamente, el profesor "C" va a mi lugar diciendo que "me habían mandado un mensaje a el profesor "K" delegado sindical "y le dije "cual" en dicho mensaje dice "me concretara a realizar las labores que me asignó el consejo técnico y le dije "está bien."*

*El jueves 19 enero del 2017 llegué a las 6:45 am realicé mis labores me dirigí al lugar asignado y el profesor "C" y me dijo que yo estaba firmando la hora de entrada incorrecta porque él estaba en el comedor a las 6:45 y yo no había firmado y le contesté que era la hora que yo había visto al entrar el barandal de la escuela y él iba saliendo del comedor lo cual son unos pasos le comenté que atrás de mi venía la profesora "L" y que ella está firmado igual que yo y dijo "ella a mí no me interesa" lo que denota un trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados y le comenté que "entonces iba a poner más atención de ahora en adelante para firmar a la hora indicada" Es necesario aclarar que la hora de entrada a la Escuela es a las 7:00 A.M.*

*Me permito mencionar, que profesor "C" reiteradamente tiene conductas inapropiadas (hablo por mi) en algunas reuniones del consejo técnico descalifica de manera humillante y hostil algunas de las propuestas y/o opiniones de trabajo.*

*El 25 y 26 de Enero el profesor "C" cita al personal docente a reunión para tratar asuntos del Consejo Técnico y de la cual, se me excluye, además no se me comunica en dónde a presentarme a trabajar, ya sea en el Centro laboral ("B") o en la Escuela "H" donde hubo reunión de Consejo Técnico de la escuela de la "T", discriminándome, por lo que tuve la necesidad de comunicarme por teléfono directamente con el Inspector para preguntarle en dónde me presentara. Parece que para el profesor "C" no existo ya que omite darme información ya que también forma parte del personal docente y por lo tanto del Consejo Técnico.*

*También ha hecho comentarios pertenecientes a la intimidación personal (me reservo en este momento la confiabilidad de la información)*

*Es necesario aclarar que este trato notoriamente discriminatorio, abusivo y hostil ha provocado en mi persona: bajo autoestima, miedo, estrés, humillación; trastornos físicos etc.*

*Por lo anterior narrado, solicito de la manera respetuosa la intervención de esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, por los hechos narrados en este escrito, los cuales constituyen violaciones a mis derechos humanos, en este sentido pido su apoyo, colaboración y en su momento se emita la recomendación correspondiente por las violaciones narradas".*

2.- Fueron girados los oficios de solicitud de informes de reunión y recordatorios identificados bajo los números CHI-MGA 25/2017, recibido en fecha 01 de febrero de 2017,

CHI-MGA 32/2017, recibido el día 13 de febrero de 2017, CHI-MGA 60/2017 recibido el 13 de marzo de 2017, CHI-MGA 78/2017 recibido el 28 de marzo de 2017, CHI-MGA 89/2017 recibido el 29 de marzo de 2017 CHI-MGA 171/2017 recibido el 30 de mayo de 2017, dirigidos todos al Lic. Pablo Cuarón Galindo, Secretario de Educación y Deporte, mismos que no fueron contestados.

## **II. - EVIDENCIAS:**

3.- Escrito de queja presentado por "A" ante este Organismo en fecha 28 de enero de 2017, transcrito en el primer párrafo de la presente resolución. (Fojas 1 a 7).

4.- Acuerdo de Radicación de fecha 30 de enero de 2017, mediante el cual se ordenó realizar la investigación respectiva. (Foja 8).

5.- Oficios CHI-MGA 25/2017, recibido en fecha 01 de febrero de 2017, CHI-MGA 32/2017, recibido el día 13 de febrero de 2017, CHI-MGA 60/2017 recibido el 13 de marzo de 2017, CHI-MGA 78/2017 recibido el 28 de marzo de 2017, CHI-MGA 89/2017 recibido el 29 de marzo de 2017 CHI-MGA 171/2017 recibido el 30 de mayo de 2017, dirigidos todos al Lic. Pablo Cuarón Galindo, Secretario de Educación y Deporte. (Fojas 9 y 10, 14, 16 y 17, 22 y 23), 25 y 26 y 49 y 50).

6.- Acta circunstanciada de fecha 07 de febrero de 2017, mediante la cual "A" manifiesta su deseo de realizar una ampliación de la queja inicial. (Fojas 11 y 12).

7.- Oficio CJ-V-220/2017 que envió en copia el licenciado Fernando Robles Velasco, Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte, mediante el cual requiere al Lic. Francisco J. Jáquez Hernández, Director de Escuela Básica realizar las investigaciones respectivas. (Foja 13).

8.- Oficio CJ-V-428/2017 que envió en copia el licenciado Fernando Robles Velasco, Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte, mediante el cual requiere al Lic. Francisco J. Jáquez Hernández, Director de Escuela Básica rendir el informe a este organismo. (Foja 18).

9.- Acta circunstanciada de fecha 23 de marzo de 2017, en la que se hace constar que compareció la quejosa para aportar copia simple de escrito de puesta a disposición del Director de la Escuela Telesecundaria “B”, Profesor “C” en razón de que la impetrante puso queja ante este organismo derecho humanista, en la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas por Razones de Género y en el Departamento de “T”. Lo anterior para que sea anexado como evidencia. (Foja 19).

10.- Escrito de Puesta a disposición, signado por el Profesor “C” dirigido a la Profesora “A” de fecha 17 de marzo de 2017 y que lleva como asunto la leyenda “Puesta a disposición”. (Foja 20).

11.- Oficio CHI-MGA 77/2017, de fecha 24 de marzo de 2017 dirigido al Licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, Psicólogo adscrito a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos a efecto de que realizar una valoración psicológica a la quejosa “A” con la finalidad de detectar síntomas de violencia laboral. (Foja 21).

12.- Resultado de la valoración psicológica, signada por el Licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, Psicólogo adscrito a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos recibido en esta visitaduría en fecha 27 de abril de 2017. (Fojas 27 a 30).

13.- Acta circunstanciada de fecha 03 de abril de 2017, mediante la cual se hace constar que se recibió llamada telefónica por parte del licenciado Fabio Sarracino del Departamento Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte haciendo mención a la puesta a disposición de la quejosa y que tras dicha puesta a disposición no se encontraron elementos para iniciar procedimiento en contra de la quejosa por lo que se ordenó reinstalarla en su centro de trabajo. (Foja 31).

14.- Acta circunstanciada de fecha 8 de mayo de 2017, mediante la cual se hace constar que se hizo entrega en copia simple de la valoración psicológica realizada a la impetrante al Licenciado Juan Pablo Zapata adscrito al Departamento Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte a efecto de que se allegara de elementos para dar una solución efectiva a la queja. (Foja 32).

15.- Acta circunstanciada de fecha 08 de mayo de 2017, mediante la cual se hace constar que se acudió a la diligencia de reinstalación de la impetrante en el centro de trabajo Telesecundaria "B". (Foja 33).

16.- Copia simple del oficio 20/2017 signado por el C.P. José Luis Anzaldúa Salvador, Director Administrativo de la Secretaría de Cultura y Deporte dirigido al Profesor "C" mediante el cual se le indica reinstalar a la quejosa de fecha 30 de mayo de 2017. (Foja 35).

17.- Copia simple del oficio 35/2017 signado por la Lic. Rocío Mendoza Palma, Jefa Administrativa de la División de Telesecundaria y Adiestramiento dirigido al Profesor "C" mediante el cual se le indica reinstalar a la quejosa de fecha 08 de mayo de 2017. (Foja 36).

18.- Acta circunstanciada de fecha 12 de mayo de 2017, mediante la cual se hace constar diligencia telefónica con la impetrante en la que refiere nuevamente hechos de violencia laboral en su perjuicio. (Fojas 37 y 38).

19.- Escrito presentado ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos por "M", quien es "T", recibido el 17 de mayo de 2017. (Fojas 39 y 40).

20.- Medida Cautelar identificada bajo el número 03/2017 emitida en favor de "A" por los hechos reclamados en el expediente de queja, notificada a la Secretaría de Educación y Deporte en fecha 23 de mayo de 2017. (Fojas 41 a 46).

21.- Acta circunstanciada de fecha 26 de mayo de 2017, mediante la cual se hace constar diligencia telefónica con la impetrante en la que refiere nuevamente hechos de violencia laboral en su perjuicio. (Fojas 47 y 48).

22.- Oficio CJ-VII 768/2017 signado por el Lic. Fernando Robles Velasco, Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte, mediante el cual informa que se acepta la Medida Cautelar 03/2017 en fecha 30 de mayo de 2017. (Foja 51).

23.- Acta circunstanciada de fecha 15 de junio de 2017, mediante la cual se hace constar diligencia telefónica con la impetrante en la que refiere nuevamente hechos de violencia laboral en su perjuicio. (Fojas 53 y 54).

24.- Escrito de fecha 15 de junio de 2017, mediante el cual la quejosa "A" solicita a esta visitaduría, una copia certificada de la totalidad de las constancias que integran el expediente de queja. (Foja 55).

25.- Certificación del expediente a los quince días del mes de junio de 2017. (Foja 56).

26.- Acta circunstanciada de fecha 16 de junio de 2017, mediante la cual se hace constar que se hizo entrega de un juego de copias certificadas del expediente a la impetrante. (Foja 57).

27.- Acuerdo de conclusión de la etapa de investigación de fecha 19 de junio de 2017, mediante el cual se ordena realizar el proyecto de resolución conducente. (Foja 58).

28.- Escrito dirigido a este organismo derecho humanista en fecha 06 de julio de 2017, signado por "E", "U", "V", "W", "C" y "X" personal adscrito a la Telesecundaria 6155, quienes adjuntan copia de su credencial expedida por el Instituto Nacional Electoral. (Fojas 60 a 67).

29.- Escrito signado por "Y", fechado del 12 de diciembre de 2013, dirigido al Inspector de la Zona 68, con sellos de recibido de la entonces Secretaría de Educación, Cultura y Deporte así como de la citada Inspección de fecha 12 de diciembre de 2013. (Fojas 68 y 69).

30.- Acta circunstanciada de fecha 24 de agosto de 2017, mediante la cual se hizo constar que se llevó a cabo la notificación de los escritos presentados por el personal adscrito a la Telesecundaria 6155 a la quejosa de conformidad con lo proveído en el artículo 62 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. (Foja 70).

31.- Testimonial de "M" de fecha 24 de agosto de 2017. (Fojas 71 a 76).

32.- Entrevistas a personal adscrito a la Telesecundaria 6155 de fecha 28 de agosto de 2017, correspondientes a "R", "L" y "D" sobre los hechos reclamados en la queja. (Fojas 77 a 83).

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

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

34.- 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.

35.- 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.

36.- La reclamación esencial de la quejosa consiste en violaciones a varios derechos humanos como el respeto a la dignidad humana, así como discriminación y violencia laboral cometidas en su perjuicio por parte del Director del centro escolar en el que labora, siendo la Telesecundaria "B" de esta ciudad de Chihuahua.

37.- Los hechos denunciados por la impetrante son entre otros: el ser excluida de las actividades escolares que como docente con cambio de actividad desempeña, recibir malos tratos verbales, llamados de atención injustificados, una vigilancia constante y trato de indiferencia, desmérito por sus actividades realizadas, amenazas, haber sido puesta a disposición por el hecho de haber denunciado violencia laboral ante las instancias competentes, recibir comentarios que presuponen una falta de profesionalismo en su

contra, ser relegada de actividades con los alumnos (salidas del plantel o eventos y reuniones de consejo), descalificaciones y trato intimidatorio así como haber sido expuesta a labores apartadas, inapropiadas y extenuantes de las que le corresponden en atención a su cambio de actividad por razones de salud, todas ellas atribuibles al director de la Telesecundaria "B".

38.- Atentos a lo denunciado por la impetrante, se solicitó el informe a la Secretaría de Educación y Deporte de conformidad con lo previsto por los artículos 33 y 36 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Las solicitudes fueron giradas mediante los oficios descritos en la evidencia contenida en el párrafo 5 de la presente resolución, consistiendo en la solicitud inicial de informe, recordatorios y solicitudes de información adicionales respecto de los cuales no se obtuvo respuesta por parte de la citada Secretaría de Educación y Deporte. Cabe hacer mención que una de las facultades otorgadas a este organismo es el procurar una conciliación entre las autoridades y quejosos, situación que fue requerida en los oficios referidos sin embargo al no recibir la respuesta de la autoridad, esta posibilidad se tiene por agotada.

39.- En razón de que posteriormente a la solicitud de informes, la quejosa señaló que continuaba la situación de violencia en su perjuicio, se hizo necesaria la realización de una valoración psicológica por parte del licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo adscrito a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del que derivó que la profesora "A" se encuentra afectada emocionalmente.

40.- En este caso bajo análisis, la licenciada Mariel Gutiérrez Armendáriz, visitadora encargada del trámite del expediente, tuvo conocimiento de que la profesora "A" fue puesta a disposición por parte del director de la Telesecundaria, pues aportó como evidencia copia simple de la puesta a disposición en fecha 23 de marzo de 2017 ante este organismo, de la que se desprende lo siguiente: *"Profra. "A", PRESENTE: Considerando que en mi carácter de director de la Telesecundaria "B" he sido blanco de varias denuncias tuyas, primero en la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, con el mismo "T" y finalmente ante la Fiscalía de la Mujer. Le hago saber que su denuncia ante la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas por Razones de Género, la cual consta en la carpeta "P", está plagada de imprecisiones y falsedades además de expresiones injuriosas en mi contra sin dar prueba objetiva alguna de lo afirmado en ella por usted. En la misma denuncia se demuestra que sus intenciones eran amagarme pues en la fiscalía le quisieron hacer ver que su denuncia no procedía pues en ella se asienta "LE MANIFIESTO QUE AQUÍ NO*

*PROCEDE SU DENUNCIA PERO DICE QUE ELLA TIENE DERECHO A DENUNCIAR INCLUSO SACA UN LIBRO DE SUS DERECHOS...". Lo mismo le puedo decir del documento entregado a la inspección a cargo del profesor "M" que al no ser yo notificado de dicha queja, muestra que su intención no era la defensa de sus derechos sino injuriar a mi persona, pues cuando se hace de esa manera se me está negando el derecho de réplica. Con esta conducta se da la violación de normas como el artículo 108 fracción VI del Código Administrativo del Gobierno del Estado de Chihuahua. Además de que con su actitud ha provocado retraso en el trabajo de la dirección y fomenta la división entre el personal de la Telesecundaria. Por lo anterior expuesto le informo que a partir de esta fecha usted está a disposición de la "T", a cargo del profesor "M". Donde deberá presentarse a partir del día martes 21 de marzo del presente.*

41.- Con relación a lo anteriormente transcrito, se tuvo comunicación con el licenciado Fabio Sarracino, adscrito a la Coordinación Jurídica de la Secretaría de Educación y Deporte, obrando tal diligencia en acta circunstanciada de fecha 03 de abril de 2017 en la que informó a este organismo que el día 8 de mayo de 2017 se realizaría la reinstalación de la profesora en razón a que no se encontraron elementos para iniciar procedimiento a la profesora "A" situación con la que el director de la Telesecundaria no estuvo de acuerdo encontrándose renuente a atender las indicaciones del Departamento Jurídico, mencionando que el día 08 de mayo de 2017 se realizaría nuevamente la diligencia de reinstalación solicitando de ser posible la presencia de la visitadora con motivo de la queja que se tramita. Desacato que desde luego se traduce en falta al deber de servicio en la función pública.

42.- El día 08 de mayo de 2017, se acudió por parte de la visitadora y personal del Departamento Jurídico a la diligencia de reinstalación de la que derivó la siguiente acta circunstanciada: *"En Ciudad Chihuahua, Chihuahua a los ocho días del mes de mayo de dos mil diecisiete, la suscrita licenciada Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, con la fe que me confiere el artículo 16 de la Ley del presente organismo, hago constar que me constituí en las instalaciones de la Telesecundaria "B" a efecto de observar la diligencia de reinstalación de la profesora "A" en dicha institución educativa, diligencia efectuada por los licenciados Fabio Sarracino Escalante, Juan Pablo Zapata Ortega y la licenciada Dulce María Chávez Madrid, personal del Departamento Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte quienes notificaron personalmente dos oficios al profesor "C" Director de la referida Telesecundaria, quien una vez notificado de la reinstalación de la profesora "A" se molestó refiriendo ante los presentes*

que la maestra es una persona “chismosa” “problemática” “que tenía una relación de amistad con un profesor” y que le tenía celos a las compañeras de comedor; manifestó que la puso a disposición porque es una “mentirosa” “problemática” y porque ella lo denunció ante la Fiscalía e interpuso una queja ante derechos humanos, mencionó que tiene derecho a ponerla a disposición en razón de que lo está calumniando y causando problemas. Posteriormente los abogados del Jurídico le informaron que no existían elementos para haber puesto a disposición a la profesora y que dicha acción podía tomarse como una represalia que le causara perjuicio a la docente, por lo que le solicitan un espacio para que ella desarrolle sus labores y aclare y especifique cuales son las funciones para las que ella fue referida a esa escuela, informando el director que ella está asignada como prefecta y que las actividades básicamente son control de entrada y salida del alumnado así como estar al pendiente de éstos. A pesar de la inconformidad del director, le asignó un espacio de trabajo a la profesora en el área de cómputo y se aclaró que cualquier situación que se presente con los alumnos y alumnas lo verá directamente en dirección y que únicamente realizará actividades relacionadas con su función como prefecta. El profr. “C” refirió que se conduciría a las oficinas de Educación para arreglar el problema. Se establecieron como enlace los números de los abogados del jurídico para que la profra. “A” avise de cualquier situación que se suscite y se les informe de manera inmediata para tomar las medidas pertinentes en tanto se resuelve lo conducente por la vía administrativa con relación al Director...”. Esta acta circunstanciada está signada por la visitadora así como por los abogados del Departamento Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte.

43.- Obran como evidencia los oficios mediante los cuales se ordena la reinstalación de la impetrante, identificado el primero de ellos bajo el número 20/2017, fechado el 30 de marzo de 2017, dirigido por el Director Administrativo de la Secretaría de Educación y Deporte a “C”, en los términos siguientes: “... Por este conducto se le informa que deberá reinstalar a la Profra. “A” en el centro de trabajo “B” y asignar las actividades correspondientes de acuerdo a sus posibilidades físicas en función del dictamen médico emitido, ya que ella se encuentra en la mejor disposición de continuar laborando en su centro de adscripción. Así mismo le comento que parte de su rol como Director es garantizar la mediación en la resolución de los conflictos...”. Asimismo obra el oficio 35/2017 de fecha 8 de mayo de 2017 que dirige la Jefa Administrativa de la División de Telesecundaria y Adiestramiento al mismo “C”, del que se desprende lo siguiente: “... En alcance al oficio No. 20/2017 con fecha del 30 de marzo del año en curso, el cual fue recibido en su Dirección Escolar por correo electrónico el mismo día, donde se le da la instrucción de reinstalar a “A” la cual se

*encontraba puesta a disposición, el cual Usted no llevó a cabo, desacatando así dicha instrucción de la Dirección Administrativa de esta Secretaría. Por lo cual le informo que este día 8 de mayo del presente año la maestra aquí mencionada será reinstalada en sus funciones de acuerdo a sus posibilidades en función del dictamen médico emitido por Pensiones Civiles del Estado...”.*

44.- Posteriormente a que se llevara a cabo la reinstalación de la quejosa, ésta tuvo comunicación con personal de la Comisión informando que continuaban los malos tratos hacia su persona, derivando acta circunstanciada de la que medularmente se desprende lo siguiente: “ *En Ciudad Chihuahua, Chihuahua, siendo las once horas del día doce de mayo de dos mil diecisiete, la suscrita licenciada Mariel Gutiérrez Armendáriz, Visitadora de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, con la fe que me confiere el artículo 16 de la Ley del presente organismo, hago constar que me comuniqué vía telefónica con la Profra. “A”, a efecto de que me indique la situación que se está presentando en el plantel con relación a la violencia laboral de la que se duele, esto con posterioridad a su reinstalación llevada a cabo el día ocho de mayo del año en curso, a lo que señala que la situación laboral sigue siendo muy tensa para ella, que se realizó una junta en la que estuvieron presentes varios miembros del sindicato en la que ella no fue convocada, esto aconteció el mismo día que se le reinstaló. En esa reunión estuvo presente el Profr. “Q”, reunieron a todo el personal y a ella no le hablaron por lo que al término de esa reunión que tuvieron se dirigió al delegado sindical y le cuestionó las razones por las cuales a ella no le hablaron, respondiéndole que necesitaban preguntarle cosas sobre ella al personal y que si estaba presente no iban a querer decir nada. Después la maestra se percató de que se suspendieron las clases aproximadamente a las doce del mediodía y se retiraron todos a gobierno, enterándose de ello por un compañero profr. “R” que se iban a ir para allá e incluso le dijo que se fuera ella también pero ella no fue convocada por lo que desconoce qué es lo que se está haciendo referente a ella, y tiene el temor de que estén tomando represalias en su contra por lo que le avisó a la licenciada Rocío, Coordinadora Administrativa y también al Departamento Jurídico al licenciado Fabio Sarracino quienes le dijeron que no se preocupara y que su situación sería atendida debidamente. Aproximadamente a la una y media de la tarde de ese mismo día recibió llamada de parte de la licenciada Rocío y le preguntó si le habían dicho algo a lo que ella respondió que no y se trasladó para la Coordinación Administrativa y cuando llegó ahí estaban el Coordinador Académico de Secundarias Generales Ángel Hermosillo, la Coordinadora Académica de Telesecundarias Rafaela, la Coordinadora Administrativa Rocío, de Jurídico estaba el*

*licenciado Fabio Sarracino, estaba el delegado sindical de nombre David, todos los compañeros profesores de la escuela, la secretaria, el intendente y el director. Cuando ella llegó, refiere que escuchó que el profesor Hermosillo, dijo que iban a ir a investigar a la Escuela "S" que es otra de las Telesecundarias donde ella laboró anteriormente, entonces a ella le extrañó mucho que después ya no dijeron nada. El director estaba pidiendo su cambio, con una voz fuerte y le dijeron que no se trataba de eso, a lo que él respondía que él y la maestra "A" no podían estar en el mismo lugar, entonces la maestra les preguntó a sus compañeros a cada uno si en alguna ocasión les había hecho algo a lo que nadie respondió nada. Finalmente menciona que un compañero de nombre "R" y el intendente "D" le hicieron de su conocimiento que en la reunión que se llevó a cabo en la escuela, antes de estar en la coordinación, se hicieron comentarios muy fuertes en su contra y refirieron que los iban a investigar y que se trataba de que supuestamente ella metía drogas a la escuela anterior, por lo cual considera que se están tomando fuertes represalias en su contra...".*

45.- Posteriormente se recibió en este organismo otra evidencia en fecha 17 de mayo de 2017, signada por "M" en su carácter de "T", mismo que ofertó en copia para el presidente de la Comisión y en el que narra algunas cuestiones relacionadas con la problemática que vive la maestra "A" en este sentido: *"... El caso que el profesor "N" intervino de manera oficiosa y tendenciosa tratando de revocar el fallo que ha dado el jurídico de Gobierno del Estado es el de la maestra "A" quien tiene dictamen de cambio de actividad adscrita a la Escuela Telesecundaria "B" y fue puesta a disposición por el Director de dicho centro de trabajo, mismo que se negaba a recibir a la maestra a pesar del fallo que el Área Jurídico Administrativa de Gobierno del Estado había emitido y que por razón desconocida el maestro "N" se comprometió a apoyar al director de esta institución educativa en la reubicación de la maestra, intentando demostrar que él es más poderoso que la instancia jurídico administrativa de Gobierno del Estado inclusive por encima de la Comisión de Derechos Humanos, quienes han estado al tanto del caso de la maestra y acompañaron al jurídico para reincorporar a la maestra en la institución ya mencionada..."*

46.- A raíz de todos estos antecedentes, se hizo necesaria la solicitud de una medida cautelar en favor de la impetrante en fecha 22 de mayo de 2017, toda vez que a pesar de que presentó su queja ante este organismo en tiempo y forma, se realizaron los requerimientos de informes, se realizó la diligencia de acompañamiento a la reinstalación, el problema de la situación conflictiva en la institución educativa y probables actos de

discriminación en perjuicio de la maestra no cesaban, según las manifestaciones que realizó ante este organismo ya sea mediante diligencia telefónica o comparecencia, por lo que se solicitó la implementación de la siguiente medida cautelar: *“...Se solicita a Usted, LIC. PABLO CUARÓN GALINDO, SECRETARIO DE EDUCACIÓN Y DEPORTE, se tomen las medidas pertinentes a efecto de garantizar y salvaguardar la integridad física y psicológica de la Maestra “A” en tanto se resuelve el fondo de la queja planteada. A usted mismo para que se respete el cambio de actividad de la impetrante”*. Esta medida fue recibida por la Secretaría de Educación y Deporte en fecha 23 de mayo de 2017, misma que no fue contestada en el momento de la notificación, sino que hasta el día 30 de mayo de 2017, el Licenciado Fernando Robles Velasco, en su carácter de Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte informó a este organismo que se acepta la referida Medida Cautelar 03/2017 bajo el oficio CJ-VII768/2017, sin que se hayan precisado las diligencias efectuadas para su adopción.

47.- El día 15 de junio de 2017 compareció ante la Comisión la maestra “A” a quien se le notificó el oficio de aceptación de la medida cautelar emitida por este organismo, siendo su deseo realizar manifestación al respecto en los siguientes términos: *“... Que en este acto me doy por enterada de la aceptación de la medida cautelar emitida en mi favor en este caso, sin embargo no existe ningún tipo de diligencia en la que se advierta que se está haciendo algo para cambiar o protegerme de la situación de violencia laboral que vivo en el centro escolar en el que trabajo. Esto lo manifiesto ya que el director y yo seguimos trabajando en la misma escuela, su comportamiento hacia mi persona es despreciativo, no me toma en cuenta para las actividades, propiamente la realizada el día dos de junio del año en curso le pregunté qué iba a hacer yo, si iba a asistir o me iba a quedar y me dijo que hiciera lo que yo quisiera para que ya no lo anduviera acusando de que me pone en riesgo y así una serie de actitudes hacia mí que me hace muy difícil seguir laborando en esas condiciones. En estos días que las temperaturas en la ciudad han estado muy elevadas, me he visto en la necesidad de salir del aula en la que está asignado mi lugar por falta de aire acondicionado, para tomar un poco de aire y cada vez que salgo del salón o me paro ahí por las instalaciones de la escuela, el director o el personal que está de su parte, me observan como si estuviera incumpliendo con mis responsabilidades, situación que es incómoda y me ocasiona más estrés y cada vez menos ganas de ir a trabajar ya que la actitud del director en vez de mejorar ha ido empeorando y ahora quiere optar por ignorarme y excluirme de las actividades de la escuela. Por lo anterior, solicito a este organismo que emita la resolución que sea procedente por los hechos de violencia que denuncié y resaltar*

*que no existe ningún resultado positivo derivado de la aceptación de la medida cautelar que me informan el día de hoy. Agradezco se sirva a dar trámite a mi solicitud. Eso es todo lo que deseo manifestar...”.*

48.- En el caso bajo análisis se cuenta con una serie de evidencias que nos dan elementos para establecer válidamente el ambiente laboral conflictivo que priva en la escuela identificada, mencionando primeramente el resultado de la valoración psicológica en la que se determinó que “A” se encuentra emocionalmente afectada; lo anterior se concatena con la puesta a disposición efectuada por el director del centro escolar en el que se le comunica a la quejosa que el motivo de esta se debe a que ha sido blanco de varias denuncias de parte de la maestra, además por el hecho de haber presentado queja en esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos y denuncia ante la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas por Razones de Género por los hechos expuestos a lo largo de esta resolución.

49.- Por otra parte se acredita la conducta inadecuada en perjuicio de la docente por parte del director de la Telesecundaria en razón a que personalmente la visitadora al acudir a la diligencia de reinstalación, misma que ya se había negado con anterioridad a dar cumplimiento el referido servidor público, finalmente en fecha 8 de mayo de 2017 se efectúa la misma que fue ordenada por el Departamento Administrativo y ejecutada por el Departamento Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte y en la diligencia el director mencionó ante los ahí presentes que la maestra es una “chismosa”, “problemática” “que tenía una relación de amistad con un profesor” y que le tenía celos a las compañeras de comedor; manifestó que la puso a disposición porque es una “mentirosa” “problemática” y porque ella lo denunció ante la Fiscalía e interpuso una queja ante derechos humanos, mencionó que tiene derecho a ponerla a disposición en razón de que lo está calumniando y causando problemas.

50.- Esa actitud presenciada tanto por el personal adscrito a este organismo como por el personal adscrito al Departamento Jurídico, son compatibles con lo narrado por el profesor “E” en cuanto a que “A” quien tiene dictamen de cambio de actividad adscrita a la Escuela Telesecundaria “B” y fue puesta a disposición por el Director de dicho centro de trabajo, mismo que se negaba a recibir a la maestra a pesar del fallo que el Área Jurídico Administrativa de Gobierno del Estado había emitido y que por razón desconocida el maestro “N” se comprometió a apoyar al director de esta institución educativa en la reubicación de la maestra, intentando demostrar que él es más poderoso que la instancia

*jurídico administrativa de Gobierno del Estado inclusive por encima de la Comisión de Derechos Humanos, quienes han estado al tanto del caso de la maestra y acompañaron al jurídico para reincorporar a la maestra en la institución ya mencionada...”.*

51.- De acuerdo con lo previsto en el artículo 36 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, la falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, así como el retraso injustificado en su presentación, 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, tal como aconteció en este caso, dado que la autoridad requerida no rindió el informe de ley; además, los señalamientos de la quejosa se ven robustecidos con las evidencias antes detalladas.

52.- Ahora bien, se recibió en este organismo, un escrito en fecha 06 de julio de 2017 signada por un grupo de personas que laboran en la Telesecundaria 6155 entre ellos el director del plantel del tenor literal siguiente: *“... la problemática que a continuación narramos se da a partir de la resinstalación por parte de la Coordinación Jurídica de la Secretaría de Educación y Deporte de la Profra. “A” a la Telesecundaria antes mencionada. La Profra. Cuenta con una medida cautelar sugerida por la H. Comisión Estatal de Derechos Humanos y que consideramos provoca que sus actitudes hacia nosotros (personal docente y administrativo) se de en tono de intimidación ya que nos sentimos seguidos, acosados y con temor, pues tiene actitudes como escribir en una libreta lo que cada uno de nosotros realizamos, cambia versiones de los hechos que ocurren, recorre la escuela varias veces al día sin permanecer en su lugar designado, provoca con sus actitudes conflictos de situaciones ordinarias. Son constantes las miradas intimidantes van acompañadas de risas y burlas. Las acciones anteriormente relatadas de manera sucinta nos hacen sentir denigrados, acosados e intimidados y a merced de que la compañera no le parezca algo y relate a su visión fantasiosa los hechos reales. Es muy angustioso trabajar bajo este ambiente, es desgastante emocional y psicológicamente incluso ya intolerable puesto que en algunos de nosotros ha provocado problemas de estrés laboral al grado de perjudicar nuestra salud. Consideramos que el hecho de que se escuche y se tomen decisiones en base a un dicho nos deja en estado de indefensión y se pueden tomar medidas que lejos de solucionar solo agravan el conflicto además de ser violentados en nuestro derecho de réplica. Por lo antes relatado, solicitamos a usted la intervención para ser escuchados por las autoridades involucradas en este conflicto, ya que los docentes y el personal administrativo que firmamos este documento padecemos día a día esta situación que*

*genera ya un conflicto laboral importante; además que gire las instrucciones correspondientes para lograr una solución de mediación pacífica e inmediata, con el fin de que la institución escolar brinde el servicio de calidad que ha cumplido cabalmente...”.*

53.- También se adjuntó un escrito que fue elaborado en el año de 2013, mismo que no tiene ningún tipo de relación con los hechos materia de la queja, situación por la que no será analizado en esta resolución, máxime a que corresponde a otros hechos materia de la presente queja y no obra evidencia alguna de que se haya emitido alguna resolución de tipo administrativa o penal referente al caso denunciado por la persona identificada bajo la clave “Y”.

54.- Notificada la impetrante de esos escritos en fecha 24 de agosto de 2017, manifestó que son falsos y ofreció la testimonial de “M” , quien en esa misma fecha fue declarado ante este organismo en los siguientes términos: *“Que conozco a la Maestra “A” desde que llegué a trabajar a Chihuahua toda vez que soy “M” y es el caso que en el mes de diciembre de dos mil dieciséis el PROFESOR “C” que es actualmente Director de “B” me comentó que ya no aguantaba la situación con la maestra “A” sin especificarme nada en particular, por lo que yo le comenté que en virtud de que la representante sindical estaba incapacitada, cuando ella se incorporara que lo platicáramos en detalle y con presencia de la maestra “A” y le hice saber del protocolo que debe seguir en situaciones de esta naturaleza y hasta ahí quedó todo en ese momento. Después a inicios del año dos mil diecisiete, la maestra “A” acude con el suscrito a hacer de mi conocimiento una serie de hechos que se habían venido presentando con el Director de la Telesecundaria PROFESOR “C” en el sentido de que la había insultado, que le daba un trato diferenciado con relación a los demás docentes del plantel, que no estaba respetando su cambio de actividad imponiéndole tareas que no corresponden a su profesión y que inclusive ponían en peligro su integridad física al enviarla a comprar los enseres necesarios para la venta de comida del plantel y botanas además de que no la tomaba en cuenta en las reuniones como docente de la escuela a pesar de que ella es Profesora con cambio de actividad, por lo que yo le dije a la maestra “A” que esto es un asunto interno de la escuela, que platicara con el Director para que establecieran acuerdos y también de la misma forma le hice saber el protocolo que se siguen en este tipo de situaciones igual que al director. La maestra manifestó su sentir en el aspecto de que yo estaba beneficiando al director y lo mismo con el director, él pensaba que yo me había puesto de parte de la maestra porque yo les comenté a ambos que me parecía muy extraño que ya teniendo dos años laborando en la misma institución, de repente hubiesen surgido*

estos problemas. - - - - - - - - - - A finales del mes de enero de 2017 la maestra "A" me hace entrega de un oficio donde relata las situaciones que le provocó el director de la escuela desde su llegada en el mismo sentido que lo había hecho de manera verbal anteriormente, pero supe que lo formalizó mediante la presentación de una queja ante derechos humanos y además ante la Fiscalía de la Mujer, al poco tiempo se presentó el director "C" en la Inspección Escolar con un oficio de puesta a disposición de la Maestra "A" refiriéndose al Código Administrativo y que la queja de la maestra era desfavorable para ella, de ahí no anexó evidencias ni el protocolo respectivo que debe amparar una puesta a disposición por parte de un Director escolar, le explico; hay un reglamento interior de trabajo en las cuales hay faltas que se consideran graves y faltas menores, estas últimas requieren que se realice un llamado de atención verbal personal entre ellos, sin testigos, en caso de reincidencia, se levanta otra acta pero ya en presencia de testigos, luego si vuelve a suceder algo, se levanta un acta administrativa y dependiendo de las actas administrativas que tenga se van acumulando y es cuando ya puede proceder una puesta a disposición. Eso fue a manera de ejemplificar. Sucede que en el caso de "A" al no llevar evidencias de un caso grave ni actas administrativas con las cuales sustentar la puesta a disposición se turnaron los documentos a la autoridad inmediata superior debido a que ya existía una queja ante Derechos Humanos y Fiscalía de la Mujer por lo que finalmente la coordinadora administrativa ordenó la reinstalación de la maestra. Eso tuve conocimiento. - - - - - - - - - -

- - - Antes de que se turnara el caso a la Coordinación administrativa, aproximadamente a finales del mes de marzo de dos mil diecisiete, un servidor cité a la maestra "A", al director "C", al delegado sindical "Q" y al secretario de conflictos de telesecundarias "J" para conciliar y establecer las condiciones de trabajo en la inspección escolar, ahí se le planteó por separado a la "A" quien manifestó su total disposición para integrarse al trabajo y establecer los acuerdos y compromisos necesarios para que la escuela funcionara de la mejor manera y la relación laboral fuera buena. Cuando el profesor "C" se le hizo la misma propuesta él manifestó que definitivamente él no iba a tener ningún acuerdo y no iba a llegar a ningún arreglo porque él no quería a la maestra "A" en la escuela, me dijo que su abogado era muy bueno y que la maestra iba a seguir puesta a disposición y que hiciéramos lo que quisiéramos porque su abogado iba a sacar todo a su favor. Ya cuando no hubo conciliación, fue entonces que le turné el caso a la licenciada "Z" para que le dieran el trámite que corresponde a dicha puesta a disposición. Después de eso, la maestra "A" se estuvo presentando en la inspección a checar su asistencia diariamente. Posteriormente supe que se ordenó su reinstalación toda vez que esta fue considerada injustificada y el

*director estaba renuente a recibir a la maestra y reunió a un grupo de maestros afines a él para trasladarse a las oficinas de gobierno en horas laborales (el día de la reinstalación de la maestra “A” para manifestar su inconformidad ante esa reinstalación. Cuando el profesor “C” me ha manifestado su descontento por la presencia de la maestra “A” en la escuela lo hace de una manera déspota y con insultos hacia ella como servidora pública, incluso me he dado cuenta de que la culpa de todo lo que sucede en la escuela por ejemplo, el hecho de que no entrega documentos a tiempo (que es su responsabilidad como director y nada tiene que ver con la maestra “A”, cuando no hay alumnado, cuando hay desarmonía entre los compañeros del trabajo, la falta de recurso económico, cualquier cosa siempre se queja de la maestra incluso me ha manifestado que está enfermo por culpa de la maestra, siendo que ella es quien siempre ha mostrado toda la disposición para arreglar el conflicto, que considero como inspector ya está en un plano personal respecto del director hacia la maestra, cosa que es inadecuada y no ha obedecido mis solicitudes de armonizar el ambiente laboral porque es un problema personal contra la maestra “A”, desconozco los motivos. Además de lo anterior, el director “C” tiene una actitud irrespetuosa, se conduce hacia mí como autoridad con palabras altisonantes y es una persona que no quiere arreglar el conflicto que hay en la escuela siendo que es su responsabilidad, sino que lo provoca además, siendo eso lo más relevante que quisiera manifestar. - - - - -  
- - - - - .*

55.- En aras de que se tuviera una visión completa sobre las opiniones vertidas ante este organismo respecto a los conflictos que se habían supuestamente presentado con relación a la maestra “A”, se procedió a entrevistar al personal faltante y que labora en la “B”, siendo “R”, quien labora actualmente como docente encargado de la Dirección quien al realizarle la pregunta expresa de si tiene conocimiento de algún problema de índole laboral o personal entre la maestra “A” y “C” y en caso de ser afirmativo explique en qué sentido y qué es lo que le consta a lo que respondió : *“... sí tengo conocimiento, en el sentido de que a la maestra “A” no se le toma en cuenta como miembro del equipo por parte del Director “C”, no le permite a la maestra hacer su trabajo y a mí me consta que la maestra se ha acercado al director a solicitarle trabajo, actividades laborales y el director me consta que sus respuestas son con faltas de respeto hacia la maestra tanto de léxico como del tono de voz, le ha contestado que ella no tiene nada qué hacer. En palabras textuales no puedo decirle exactamente como le dijo, pero si le habla de una manera muy prepotente, con falta de respeto, se conduce a ella de mala gana, con un tono de voz agresivo. Eso es todo lo que deseo manifestar...”*

56.- Por lo que respecta a otro de los empleados de la Telesecundaria de nombre "L" quien labora en la Telesecundaria como maestra frente a grupo, manifestó a las mismas preguntas expresas que: "... si tengo conocimiento. Me consta que el profesor "C" la puso a disposición, sé que fue reintegrada en su trabajo la maestra y sé que el profesor "C" en una ocasión no la recibió. Eso es todo lo que deseo manifestar".

57.- Finalmente se entrevistó a "D" quien también dio respuesta a las preguntas expresas en los siguientes términos: *"... sí tengo conocimiento. Se han suscitado varias cosas y varias cuestiones que involuntariamente nos involucra a todo el personal porque yo como intendente tengo que estar a disposición de todos porque no soy nada más intendente sino trabajador manual y me ha tocado presenciar varias cosas. Una ocasión yo pedí un permiso para llegar tarde, aproximadamente a las ocho de la mañana y me mandan hablar a la dirección y en lo que entré estaba hablando el director "C", la representante sindical y yo y en eso entra la maestra "A" y me preguntó si todo estaba bien y yo le contesté sí maestra, salió de la dirección y pasados unos diez minutos terminaron de hablar conmigo y en eso le timbra el celular al director y era del sindicato y me cuestionó el director que cómo habían sabido y le echaron la culpa a la maestra "A". Anteriormente a eso, llegó una secretaria interina, no se su nombre y un viernes de consejo técnico y venimos la secretaria, yo y la maestra "A" porque a ella no la incluyen en los consejos técnicos y se habían ido a otra escuela. Ese día esa secretaria nos empezó a preguntar cosas del personal, después nos hablaron a la dirección y a mí y nos regañó porque supuestamente le habíamos dicho cosas a la secretaria, cosa que no es cierto. El director "C" levantó mucho la voz y usó una mala palabra en contra de la maestra "A" dijo: "ay maestra pos que está pendeja" por lo que yo tuve que intervenir y le dije al profe que le bajara y se tranquilizara. En esa ocasión hasta hizo llorar a la maestra.*

58.- Con las evidencias que fueron integradas al expediente de queja posterior a que compareciera "C", se tiene que el contenido de ese escrito no establece circunstancias de tiempo, modo y lugar que le pudiesen ser reclamables a la impetrante, y que por sí mismo desvirtuara los señalamientos de la quejosa, en principio de cuentas porque la impetrante se queja únicamente de "C", sin dudar que estas actitudes discriminatorias y violentas de las que se reitera ha sido víctima la docente "A" pueden efectivamente generar una separación del personal entre los que puedan estar de lado del director o de la maestra por ser hechos que de alguna manera los involucran a todos porque se ven en la necesidad de convivir con motivo de sus funciones, sin embargo el dicho de la maestra se sustenta no

sólo en su dicho sino en las testimoniales, la valoración psicológica para detectar afectación emocional, las testimoniales de sus compañeros que no firmaron el escrito presentado por el director “C”, en los que se confirman los actos de que pudieran ser discriminatorios y atentar contra la dignidad y estabilidad emocional en perjuicio de “A”. Así pues, este organismo considera que existen evidencias suficientes para tener por demostrado que existe un clima laboral inadecuado entre quienes laboran en la multireferida institución educativa, mismo que debe ser atendido y resuelto por la superioridad de los involucrados, a efecto de que no se vea mermado su desempeño como servidores públicos, al recaer su principal compromiso hacia los alumnos y alumnas del plantel.

59.- Por ello, con independencia de las violaciones aquí descritas en perjuicio de “A” y que han quedado acreditadas, se tiene que existe un ambiente laboral inadecuado en el plantel anteriormente señalado y que es consecuencia de la división que se hizo en cuanto a los que apoyan a “C”, que es quien guarda la relación de supraordinación y los que testificaron en favor de la maestra, que tiene una relación de subordinación con relación al Director, entre los que se encuentra el propio “M”, quien aclara que “C” no ha estado dispuesto a solucionar los conflictos existentes. Ante ello, se corre el riesgo que de no ser reestablecido oportunamente un buen ambiente laboral, se afecte el desempeño académico del resto de la comunidad docente y la calidad del servicio hacia el alumnado.

60.- Cabe resaltar que la autoridad no acreditó haber adoptado la medida cautelar que le fue solicitada por este organismo, para efecto de salvaguardar la integridad física y psicológica de la impetrante, a pesar de que informó haberla aceptado, además de que la propia quejosa manifestó que no se tomó medida alguna que causara efecto positivo en su problemática, por parte de las autoridades educativas.

61.- Resulta imprescindible la actuación de las autoridades educativas para atender y resolver el caso planteado, a efecto de evitar y prevenir cualquier acto que pudiera constituir violencia laboral y docente, definida en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 10 , como 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...”*

62.- Bajo esa tesitura, quedó evidenciado que “A” está afectada emocionalmente, probablemente como consecuencia de su entorno laboral, con la posibilidad de que hayan existido actos de discriminación y/o de violencia laboral, circunstancia que deberá dilucidarse dentro del procedimiento administrativo que al efecto se instaure por parte de las autoridades competentes del ámbito educativo.

63.- Cabe hacer mención que los derechos humanos de las mujeres surgieron con la finalidad de eliminar las diferencias que las ponen en una situación de desventaja con respecto a los hombres en los ámbitos de la vida familiar, política, laboral, social o cualquier otra, que una vez materializadas producen discriminación.

64.- Estos derechos humanos que se encuentran plasmados en diversos tratados internacionales, entre los que se encuentran la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que compromete al Estado a respetar los derechos y libertades reconocidos en la Convención y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, asimismo aclara que para los efectos de la citada Convención “persona” es todo ser humano.

65.- Particularmente por lo que respecta los derechos de las Mujeres, es dable citar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como “CEDAW”, instrumento que se invoca para efecto de que sea tomado en consideración con la finalidad de prevenir cualquier situación que pudiera revestir tales características.

66.- Atentos a lo aquí definido y citado, se desprende la posibilidad de que los actos desplegados por “C” puedan demeritar el trabajo de “A”, al excluirla y exhibirla como una persona problemática ante los demás, teniendo además la posibilidad de provocar un ambiente exclusivo y perjudicial hacia la impetrante.

67.- No es menos importante citar las leyes nacionales y estatales que existen y que robustecen la prohibición de la discriminación en contra de las mujeres, como lo son la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua, la Ley Estatal del Derecho de las

Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

68.- Para ser más precisos citando el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

69.- Con lo anterior, se considera que a la luz del sistema de protección no jurisdiccional, existen elementos suficientes para evidenciar la existencia de conductas que afectan el deber de servicio en la función pública, friccionando las relaciones de armonía, con implicaciones en el clima laboral de la institución, y que de no ser reestablecidas, se pone en riesgo de afectar el buen desempeño académico de la comunidad docente y del alumnado.

70.- Dentro de ese contexto, se deberá aperturar un procedimiento de investigación a efecto de determinar si estas faltas al deber de servicio en la función pública, constituyen o no actos de discriminación y/o violencia laboral y docente en perjuicio de "A", así también resulta imperiosa la implementación de un esquema de intervención para reestablecer un clima laboral armonioso, con especial atención a las relaciones laborales que se han friccionado, razones por las cuales se hace necesario emitir las siguientes:

#### **IV. R E C O M E N D A C I O N E S:**

**PRIMERA.-** A Usted **LIC. PABLO CUARÓN GALINDO, Secretario de Educación y Deporte**, gire sus instrucciones para que se inicie procedimiento administrativo dilucidatorio de responsabilidades por los hechos analizados, en el que se tomen en consideración las evidencias y razonamientos expresados y en su caso se impongan las sanciones que en derecho correspondan, y se determine lo referente a la reparación integral del daño que le pudiera corresponder a "A".

**SEGUNDA.-** A usted mismo, se tomen las medidas administrativas tendientes a reestablecer relaciones laborales armoniosas entre el personal que labora en la institución educativa identificada.

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.

ATENTAMENTE:

**MTRO. JOSÉ LUIS ARMENDÁRIZ GONZÁLEZ**  
PRESIDENTE

c.c.p.- Quejosa.- Para su conocimiento

c.c.p.- Lic. José Alarcón Ornelas, Secretario Ejecutivo de la CEDH.