

RECOMENDACIÓN No. 9/ 2018

Síntesis: Maestro de primaria es objeto de constantes descalificaciones, humillaciones y amenazas, soportando un ambiente laboral de hostilidad por parte del Director del plantel y otros maestros.

Analizados los hechos, y las indagatorias practicadas, hay evidencias suficientes para acreditar la violación al Derecho a la integridad psíquica, por acoso y violencia laboral docente.

RECOMENDACIÓN No. 9/2018

Visitadora ponente: Licda. Yuliana Sarahí Acosta Ortega

Chihuahua, Chih., a 2 de abril de 2018

Lic. Pablo Cuarón Galindo
Secretario de Educación y Deporte
Presente.-

1.- Visto para resolver en definitiva el expediente número YA 346/16, formado con motivo de la queja presentada por "A"¹, de conformidad con lo previsto por el artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los numerales 1, 42 y 47 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, se procede a resolver según el examen de los siguientes:

I.- HECHOS

2.- Con fecha 20 de septiembre de 2016 se recibió en esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, el escrito de queja signado por "A", en el que refirió lo siguiente: *"... El que suscribe "A" con clave presupuestal "B" adscrito al "C" hace de su conocimiento los hechos que se han venido suscitando desde mi incorporación a la zona "D" ocurrida a partir del día 26 de Mayo del año en curso al día de hoy.*

Al presentarme en las oficinas de la Zona Escolar Número "D" fui recibido por la Profesora "E" quien se desempeña como Asesora Técnica Pedagógica, me dio la indicación de esperar al inspector Profesor "F", quien a su vez me pidió me presentara a la escuela CREI "G", al llegar a la escuela el Profesor "H", Director de la Escuela me dice que no me puede recibir porque no tiene espacio y porque no llevaba orden de presentación, cabe hacer mención que mi orden de presentación

¹ Por razones de confidencialidad y protección de datos personales en la presente recomendación, este organismo determinó guardar la reserva del nombre del quejoso, demás involucrados y otros datos que puedan conducir a su identidad, enlistando en documento anexo la información protegida. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 6, apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

me asignaba ese Centro de Trabajo y fue emitida en el Departamento de Recursos Humanos de los Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, la cual mostré tanto en la inspección Escolar como en la Dirección de la Escuela. Al siguiente día me presenté nuevamente en la inspección Escolar "D" y la maestra "E" me comentó que de momento no había quien resolviera mi situación que era mi elección retirarme o quedarme ahí en las oficinas, a lo que yo preferí permanecer ahí cubriendo mi horario de trabajo, señaló que transcurrió una semana completa en la que yo me presentaba en la inspección y permanecía ahí porque el inspector no me atendía. Durante esa semana que me presenté en la inspección (sic) la maestra "E" me presionaba para que desistiera de quedarme en esa escuela y que buscara yo otro espacio e incluso me decía que ya que yo "contaba con influencias" les pidiera me acomodara en otro centro de trabajo. Cuando el inspector me volvió a recibir me giró un oficio donde me ponía a disposición del Sector "I" y que me presentara con la Profra. "J" para que me buscara otro espacio, documento que no firmé ni recibí, sin embargo me presenté con la Profra. "J" a comentarle lo sucedido, quien con toda la disposición y profesionalismo me atendió y personalmente habló a la Inspección Escolar y dio la indicación de que me recibieran en la Zona Escolar "D" y en el centro de trabajo asignado por Recursos Humanos de los SEECH. De nueva cuenta me presenté en la Inspección Escolar y me indicaron me presentara en la escuela y nuevamente acudí al CREI donde otra vez el Director no me quiso recibir, volví otra vez a la inspección donde, aunque aún eran horas laborales ya no encontré a nadie, por lo tanto acudí a la Jefatura de Sector con la Profa. "J" la cuál habló nuevamente con la maestra "E" dándole indicaciones precisas y recomendándole que atendieran la orden de presentación y me dieran un trato digno, ya que continuamente se dirigían a mí de mala forma, también les dio la indicación de que lo que restaba del ciclo escolar yo fungiría como SubDirector de Gestión, esto con la finalidad de que al inicio del ciclo escolar 2016- 2017 se me otorgara ya como titular de un grupo. Al presentarme nuevamente al CREI el Director me recibió de muy mala forma, incluso se burló de mí y me dijo que "donde quería yo que me pusiera, si en las gradas o andar dioquis (sic) por toda la escuela". Al siguiente día me asignó un grupo de primer año, y me dio un oficio de funciones como docente frente a grupo, sacando a la maestra de ese grupo y llevándosela a la dirección, quien de manera recurrente intervenía en el grupo y pasaba por encima de mi autoridad como docente. También recibí en el aula la visita del inspector y me hizo una revisión rápida e informal donde me preguntó si estaba planeando y yo le presenté físicamente las planeaciones de los contenidos, la acción anterior llamó mi atención ya que esa revisión solo se dirigió a mi persona y no al resto del personal docente como marcan los lineamientos al haber una revisión formativa. Al ser el CREI una "Escuela de Tiempo Completo" solicité ser incluido en la plantilla como lo marcan los lineamientos de Escuelas de Tiempo Completo ya que yo estaba cubriendo el horario y atendiendo un grupo, lo que causó mucha molestia en el Director diciéndome que "yo exigía un

pago que no me correspondía" acudí con el Profesor "K" encargado de Escuelas de Tiempo Completo de los SEECH a llevarle la orden de presentación y el oficio de funciones otorgado por el Director, y me dijo que con esos documentos inmediatamente se me daría de alta en la platilla de tiempo completo para fines de pago de la compensación económica y que a la maestra que se sacó de grupo se le notificaría que sería dada de baja de la plantilla. Al siguiente día el Director me citó en la Dirección y alzando la voz de manera grosera me dijo que "qué andaba haciendo yo, pidiendo un pago que no me correspondía" a lo que le contesté que era mi derecho solicitar esa compensación ya que cumplía con todos los requerimientos para solicitarla, inmediatamente y de manera abrupta me sacó del grupo y me dijo que a partir de ese día me fuera a la una de la tarde y que iba a buscar donde me acomodaba porque no había allí espacio para mí. Al día siguiente me dijo que me metiera a la biblioteca y que ahí me estuviera hasta que terminara el ciclo escolar, a lo cual accedí con la finalidad de evitar problemas. Durante mi estancia en la biblioteca yo nunca tuve acceso a las llaves, todos los días tenía que solicitar las llaves a la maestra encargada de la biblioteca y un día que la maestra faltó y no pude acceder, al llegar el Director aproximadamente a las 11:00 a.m. fui severamente regañado por él, porque no estaba dentro de la biblioteca acomodando libros y limpiando como el me indicó, a lo que yo le contesté que no tenía llaves. Después de este hecho, me mandó llamar a la Dirección y nuevamente gritando y haciendo uso de abuso de autoridad me amenazó diciéndome "que no me aferrara a quedarme en esa escuela y que si lograba quedarme, no me la iba a acabar, que yo no sabía la que me esperaba" a lo que yo respondí que yo me iba a quedar porque ese era mi centro de trabajo. Menciono también que durante ese tiempo transcurrido siempre se dirigía a mí como "señor" no me llamaba profesor, lo que me desestimaba como profesional de la Educación. Al concluir el ciclo escolar le solicité mi orden de liberación y mi asignación de grupo como lo marca la normativa escolar y nuevamente me dijo que él no me daría nada, lo anterior lo comenté con la Profra. "J", ya que es delicado para un docente ausentarse en periodo de receso escolar sin una carta de liberación, dándome ella respuesta que sí efectivamente, él me tenía que proporcionar esa carta y mi asignación de grupo, pero no fue así.

Al iniciar el ciclo escolar 2016 - 2017 me presenté de nueva cuenta en la inspección con la orden de presentación expedida por el Departamento de Programación de Primarias de los SEECH, firmada también por el Departamento de Recursos Humanos y por el SNTE, al no atenderme el Inspector, la maestra "E" salió y le sorprendió verme incluso me preguntó que si siempre si me quedaba ahí, y le respondí que sí, me indicó que me presentara a la semana intensiva de CTE. Al iniciar la semana me presenté puntualmente a las 7:45, pero no fue hasta la 9:00 de la mañana que estaba la totalidad del personal para dar inicio a los cursos.

Al día siguiente llegué a las 8:10 y me encontré con la sorpresa que todo el personal docente y el Director ya se encontraban en la sesión y la puerta de entrada de la escuela se encontraba cerrada con candados, el intendente me vio y le pedí que me abriera por favor, inmediatamente al darse cuenta el Director de eso, salió y le habló al intendente a la dirección con la finalidad de que él no me abriera. Cuando salió el Director de la Dirección le hablé por la reja y no atendió, hasta 10 minutos después salió a abrirme y me dijo "que a la siguiente me dejaba afuera" yo le contesté que como el día anterior entramos a las 9:00 yo pensé que ese día iniciaríamos tarde también, lo cual le molestó y me dijo que yo no era quien para cuestionarlo, después de regañarme a mí solo, al entrar al aula donde estaba el resto del personal docente nuevamente haciendo uso de su abuso de su autoridad y delante de todos me gritó que "yo no era nadie para cuestionarle a qué hora entrábamos" decidí ya no contestar nada ante tal situación. Durante la sesión cuando yo trataba de hacer alguna aportación el Director me ignoraba y cuando no lo hacía, al dar yo mi opinión el Director solo decía de manera ofensiva "Ahh saquese (sic)". En una de las sesiones también me siguió al baño y en ese momento recibí una llamada, él, al darse cuenta me gritó que dejara el teléfono y me metiera rápido al curso, cabe mencionar que varios de los docentes durante las sesiones permanecían mandando mensajes o hablando por celular, sin que recibieran ningún llamado de atención por parte de él. Durante esa semana me dio la orden de liberación con fecha de julio pasado, también me entregó la asignación de grupos, quedando a mi cargo 1er grado. El día de inicio de clases, la maestra encargada del otro primero y yo nos dispusimos a integrar los dos primeros de forma equitativa tanto en número como en características, tratando de que quedaran distribuidos de manera heterogénea, el Director al darse cuenta llegó y de manera arbitraria hizo la distribución de los grupos, quedando mi grupo más numeroso, ante esta situación en ningún momento he mostrado disgusto o incomodidad a pesar que a la fecha todos los niños que han llegado a inscribirse los manda a mi grupo, yo tengo en existencia 40 alumnos (incluso 2 de ellos aparecen en los listados de 2 ya que era al grado que venían) y el otro grupo evidentemente son menos, me preocupa que por buscar dañarme, afecte el desarrollo y las condiciones de aprendizaje de los alumnos, ya que yo cuento con varios niños que por sus características presentan dificultades en el aprendizaje o de adaptación debido a que mis alumnos en su mayoría no cursaron preescolar, además de que tengo niños sentados en el suelo y en el escritorio porque ya no son suficientes las bancas, lo anterior se hace notorio al observar las condiciones del otro grupo que de entrada tiene bancas de sobra y niños con otras características (hago la observación que una vez le pedí bancas a la maestra del otro grupo ya que a ella le sobraban y me contestó "que eran de niños que todavía no se presentaban", también he buscado en los demás salones pero nadie me las ha otorgado, incluso siempre que le pido

bancas al intendente me dice que le va a decir al Director y ya no regresa con la respuesta).

Por medio del presente hago de su conocimiento también que he seguido siendo objeto de acoso laboral "mobbing" por parte del Director de la Escuela, a continuación describo algunos de los hechos que con frecuencia suceden en mi centro de trabajo:

- En una ocasión entré al comedor de la escuela y le hizo señas a la encargada para que me sacará de ahí, siendo que todos los docentes entramos a comer en conjunto con nuestros alumnos.

- Mis Planeaciones a pesar de que son entregadas en tiempo y forma siempre han sido rechazadas con uno u otro pretexto, por ejemplo en las 2 primeras semanas que fueron de integración y diagnóstico, me las rechazó por no tener aprendizajes esperados, cuando obviamente aún no se podían iniciar los contenidos marcados por los Planes y Programas vigentes, en la semana que se inician los contenidos me rechaza también la Planeación argumentando que los aprendizajes esperados es lo que "yo espero", estando el Director en un error, ya que los Planes y Programas son los que los determinan.

- En una ocasión se reunieron en Dirección el Director, el Inspector y un profesor de la escuela ("L") y después de un momento acudió el Profr. "L" a mi salón a decirme que de parte del Inspector y Director, que me iban a proponer para que me fuera a "M" a una escuela que se encuentra a 1 hora y media de la ciudad, que era una escuela unitaria y que me convenía, que yo ahí podía ser Director, "que aceptara, que si no ellos (el Director y el Inspector) me iban a dar café cargado".

- En una reunión de CTE yo comenté que no era de mi agrado proporcionar el número de mi teléfono celular ya que era algo muy privado y yo solo lo usaba para cuestiones familiares. Curiosamente al día siguiente por la tarde varias madres de familia llamaron a mi celular con diferentes motivos, sin saber yo quien se los proporcionó. De igual forma las atendí con respeto y opté por proporcionarlo yo mismo al resto de Padres de Familia de mi salón.

- He recibido severas llamadas de atención por parte del Director por cuestiones que él mismo provoca, como el exigirme las actas de nacimiento de mis alumnos, cuando él mismo los recibió e inscribió diciéndoles que no llevaran actas.

- Después de que el Director llega a la escuela (aproximadamente a las 11:00 am) me es imposible acudir al sanitario a hacer mis necesidades fisiológicas ya que inmediatamente sale de la Dirección a observarme y ver constantemente su reloj, ejerciendo en mí incomodidad y temor de que me grite "que me meta rápido a mi salón", como algunas veces lo hace.

- La semana pasada aplicamos la evaluación diagnóstica, varios docentes optamos por citar la mitad del número de alumnos por día, en mi caso particular era imposible tomar lectura y aplicar diagnóstico a un grupo de 40 niños, por lo que al darse cuenta el Director de que me faltaba la mitad del grupo, me llamó a la Dirección junto con la maestra del otro grupo y ahí ya en la Dirección bastante molesto el Director, comenzó a gritarme y le contesté que no me gritara a lo que me dijo que él así hablaba, yo le contesté que a mí no me hablara así, se molestó aún más y me corrió de la Dirección.

- El viernes 9 de septiembre a las 13:00 hrs. aproximadamente recibí una llamada a mi teléfono celular, al contestar me saludó con mucha familiaridad una mujer, diciéndome que hablaba la maestra "N", le comenté que no sabía de quién se trataba, ella me respondió que sí, que sí la conocía, que días atrás yo le había dicho que yo estaba buscando una permuta, yo nuevamente le dije que no, que yo no recordaba haberle comentado a nadie nada acerca de permutas (deduje que nuevamente me querían presionar para que me cambiara de centro de trabajo) le dije que no sabía de qué me hablaba pero que me platicara más, que a lo mejor si me interesaba su propuesta, me comentó que ella estaba en una escuela en la Col. "Ñ" pero que ya se quería cambiar de escuela, le pregunté quién le proporcionó mi teléfono y me dijo que de la Inspección la maestra "E" le había dado mi teléfono, que se comunicara conmigo para proponerme la permuta, me cuestionó que como era el ambiente laboral en mi escuela, que como me sentía yo, a lo que siempre respondí que todo estaba bien y yo me sentía a gusto, le comenté que en un momento le devolvía la llamada porque iba a entrar a junta (lo anterior con la finalidad de marcarle para grabar la llamada). En una hora aproximadamente le marqué por teléfono y al contestarme inmediatamente me colgó argumentado que tenía poca carga, que ella se comunicaba conmigo por la tarde, sin que hasta el día de hoy lo haya hecho.

- El día de hoy, me encontraba en el recreo realizando mi guardia en el lugar que se me asignó, cuando aproximadamente a las 11:30 am llegó el Director a la escuela, al meter su camioneta a la escuela sonó el timbre para entrar de recreo, y yo me retiré a mi salón, pero me fui por atrás de los salones, alcancé a escuchar al Director cuando le comentó a un profesor que dónde estaba yo, que seguramente ni la guardia había hecho, después de unos minutos me mandó hablar a la Dirección y ya estando ahí en presencia del maestro que es representante sindical, nuevamente me llamó fuertemente la atención diciéndome que "nunca hago mis guardias" a lo que le contesté que estaba en un error, que yo nunca he faltado a mis guardias y que yo le podía decir exactamente en qué momento llegó él y lo que le dijo a un profesor sobre mi persona, nuevamente se exaltó y me dijo que era un contestón y como siempre terminó diciéndome "váyase ya". Después de un momento me citó en la Dirección, al acudir a la Dirección me tenía un documento

que quería que le firmara, en el hacía mención de que yo no presentaba planeaciones, plan de comisión (lo anterior siempre se ha entregado en tiempo y forma) y a su vez también mencionaba que yo no había entregado plan de trabajo, resultados diagnóstico, perfil de grupo, documentos que en la reunión del viernes anterior se acordó por sugerencia de dos maestras que se entregarían el miércoles 14, así que le comenté que no podía firmarle ese documento ya que no estaba de acuerdo en lo que plasmaba en él, nuevamente concluyó diciéndome "váyase".

Aparte de lo mencionado hago de su conocimiento que cada vez que me ve interactuando con alguien del personal docente, o bien de los choferes o cualquier persona que labora en el CREI, inmediatamente les manda hablar y los manda a otro espacio de la escuela, incluso me han comentado varios maestros que les dice que "no tengan ningún contacto conmigo" por lo que no se me ha permitido ser integrado ni visto como parte del personal.

En atención que previo a este documento ya se llevó uno como antecedente al Departamento de Primarias de SEECH, y al sector que está a su cargo y que Ud. ya hizo las recomendaciones pertinentes, y viendo que la situación de acoso laboral prevalece, que está dañando mi desarrollo profesional, mi estabilidad emocional al grado de afectarme incluso en mi salud y en mis relaciones personales y familiares, solicito de la manera más atenta y con carácter de urgente, una reunión tanto con el Inspector y la ATP de la Zona "D", el Director del CREI y con mi persona, para que Ud. como autoridad del sector escolar haga las recomendaciones pertinentes ante esta situación de acoso laboral "mobbing" frente a todos los involucrados para no dar pie a falsas interpretaciones..".

3.- En fecha 22 de septiembre de 2016 se radicó en este Organismo derecho humanista la referida queja, por lo que en vista de ello, en fecha 23 de septiembre de 2016 se giró el oficio No. YA-253/2016 dirigido al C. Lic. Juan Ramón Murillo Cháñez, entonces coordinador jurídico de la Secretaría de Educación, Cultura y Deporte, para enterarlo de que en esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos se había radicado la queja en la que se actúa, a fin de que rindiera en tiempo y forma el informe al que se refieren los artículos 33 y 36 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y 59 de su Reglamento Interno.

4.- En fecha 4 de noviembre de 2016, se recibió en esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos el oficio No. 1162/2016 de fecha 3 de noviembre de 2016, signado por la Licda. María Selene Prieto Domínguez, Jefa del Departamento Jurídico de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, mediante el cual informó a grandes rasgos, lo siguiente:

"Me refiero a su oficio YA 253/2016, relativo a la queja presentada ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, radicada bajo el número de expediente

YA 346/2016, presentada por "A", en contra de Autoridades Educativas adscritas al CREI "G", ubicada en Chihuahua, Chihuahua.

Al respecto, hago de su conocimiento que se recibió informe del Profr. "O", Director de Educación Primaria, así como diversas documentales que anexa como prueba, lo que hago de su conocimiento para los efectos legales a que haya lugar...". Informe del Profr. "O" que en lo que interesa, es del siguiente contenido:

"... Anexo al presente, remito a Usted respuesta al oficio No. 1036/2016 de fecha 06 de octubre del año en curso, con relación a la queja interpuesta ante la C.E.D.H. presentada por "A", en contra de Autoridades Educativas del CREI "G" "C", ubicada en el Ejido "Ñ2", Chih. Esta Dirección de Educación Primaria le envía informe signado por la Supervisora General del Sector No. "I", para que el Departamento a su digno cargo resuelva lo conducente...".

5.- En fecha 11 de noviembre de 2016, se levantó en esta H. Comisión un acta circunstanciada en la cual se hizo constar la comparecencia de "A" a las instalaciones que ocupa este Organismo, en la que se le dio a conocer la respuesta de la autoridad, manifestando a grandes rasgos su inconformidad con el informe rendido por aquella, por lo que se le otorgó un término de 15 días para que aportara pruebas y los elementos necesarios que acreditaran su dicho conforme a lo que establece el artículo 62 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

6.- Con motivo de lo anterior, esta institución integró el expediente en el que se actúa, practicando para ello las diligencias que resultaron idóneas para esclarecer los hechos que fueron materia de la queja que se inició a petición de "A", con las cuales se obtuvieron las siguientes:

II.- EVIDENCIAS

7.- La queja formulada por "A" ante este Organismo derecho humanista y cuyo contenido ha quedado transcrito en el hecho primero de esta recomendación. (Fojas 1 a 5).

8.- La solicitud de informes mediante oficio No. YA 253/16 en fecha 23 de septiembre del 2016 dirigido al Lic. Juan Ramón Murillo Cháñez, entonces Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. (Fojas 7 y 8).

9.- El informe al que se refieren los artículos 33 y 36 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, rendido por parte de la autoridad responsable, mediante el oficio No. 1162/2016 de fecha 3 de noviembre de 2016 signado por la Lic. María Selene Prieto Domínguez, Jefa del Departamento Jurídico de Servicios

Educativos del Estado de Chihuahua, en el cual acompañó como anexo, el diverso informe signado por el profesor “F” en su carácter de supervisor escolar de la zona “D”, en el que se destaca lo siguiente:

9.1 *“... Informe sobre el caso del Profr. “A” de parte de la supervisión escolar, que labora en la escuela primaria federalizada “G”... Se presentó la última semana de mayo de 2016 sin orden de presentación, argumentando que lo habían mandado a la zona escolar, y a la escuela arriba mencionada. En ese momento no hacían falta maestros en dicha escuela, posteriormente el profesor llevó una orden provisional presentándose hasta el 6 de junio. Poniendo a disposición al profesor “A”, al sector “I”, ya que en ese momento no se requería al maestro en la escuela. Y la maestra “J” lo devuelve a “D” por peticiones del sindicato. La escuela primaria federalizada es una escuela de tiempo completo, ubicándose a “A” en primer grado en lugar de la maestra “T”, y la maestra pasa a la Subdirección de la escuela, la segunda semana de junio, al darse cuenta la maestra “T” que no se le paga tiempo completo a los subdirectores, se devuelve a su grado de primer grado y al profesor “A” lo comisionan encargado de la biblioteca, hasta que se acaba el ciclo escolar. La primera semana de julio de 2016 el maestro “A” presenta su orden definitiva dirigida a la primaria “G”, asignándole el 1º “B” en el ciclo escolar 2016-2017. No tomando en cuenta al Director Profr. “H” en las recomendaciones y sugerencias que se le hacen, teniendo problemas el Director con el profesor. En el mes de junio nos reunimos el supervisor escolar “F”, el profesor “A” y el Director “H” en el centro escolar, tratando de llegar a un acuerdo entre el Director y el profesor “A”. El día 14 de septiembre de 2016 nos reunimos en la oficina del sector “I”, la jefa del sector “I”, Profra. “J”, el Director “H”, el supervisor escolar de la zona “D”, Profr. “F”, y el Profr. “Y1”, ATP del sector “I”. Pidiendo a ambas partes que se llevara una relación de respeto y trabajo, el profesor “A” pedía respeto por parte del Director “H” y el Director pedía que cumpliera con su trabajo y las indicaciones que le daba. Y hasta el momento el problema sigue en el centro escolar. El día 7 de septiembre de 2016 el supervisor de la zona se presenta en la escuela primaria “G” y va a los salones de los dos primeros grados, un segundo grado y un quinto grado, percibiendo el supervisor que el profesor “A”, no tiene control de la disciplina del grupo, se dirige a los niños individualmente y no al grupo, presenta planeación, pero no de acuerdo a lo que se ve en ese momento, quedándome a la hora de recreo a hacerle unas recomendaciones y observaciones de lo observado en el grupo, contestándome el profesor que iba a tomar en cuenta mis observaciones... Atentamente, Profr. “F”, supervisor escolar zona “D”.*

9.2.- Así como el diverso escrito de “H”, en su carácter de Director de la escuela “G” dirigido a “J”, de fecha 15 de octubre de 2017 (sin firma, el cual además se aprecia incompleto, en virtud de que de su redacción, se desprende que no existe continuidad del escrito en alguna otra página), mediante el cual, a grandes rasgos,

le informa que en relación a la queja de “A”, nada era verdad, desconociendo la situación que se había generado en la zona, ya que le había dicho a “A”, que se presentara nuevamente a la inspección para que solucionaran su situación, pero que se regresó nuevamente a la escuela sin mostrar ningún documento, y que aun así le asignó a “A” un grupo a fin de que tuviera un espacio, pero que sin embargo “A” se había presentado sin nada con qué trabajar, además de que no presentaba la capacidad idónea para estar en un grupo, añadiendo que siempre que le ha llamado a la Dirección, ha estado presente el representante sindical de la escuela, el profesor “Q”, además de que nunca ha abusado de su autoridad, ya que por el contrario, ha tratado a “A” con profesionalismo, y que si le llamaba “señor”, era por respeto a su persona, jamás denigrando su profesión, y que “A” aludía a muchas situaciones que a su juicio no correspondían a lo que el mencionaba, además de que él (en referencia a “A”), no podía hacer en la escuela lo que quisiera, ya que para eso estaba él (haciendo referencia a sí mismo) para que le consultara lo que le hiciera falta, ya que él no podía adivinar sus necesidades; manifestando asimismo que “A” presentaba sus planeaciones incompletas y que no se les entendía, las que también han revisado las demás autoridades educativas y han estado de acuerdo en lo mismo, siendo este el motivo por el cual cada vez que “A” entrega su planeación, se le revisa y se le hacen comentarios constructivos para que mejore su actuar ante los alumnos, y que no era sólo con sus planeaciones, sino también con sus proyectos anuales y su proyecto de comisión, ya que “A” llevaba sus planeaciones bajadas “de no sé dónde”, sin interesar como las llevara, siempre y cuando aceptara las críticas que se le hicieran para un mejor aprovechamiento escolar de los educandos. De igual modo, señala que ni el inspector ni él se han referido a “A” con esas palabras, las que a lo mejor “A” utilizaba en su vocabulario, pudiéndose citar al profesor “L” para aclarar esa situación que era falsa, además de que todo lo que tenía que decirle a “A” se lo decía directamente, y que casi siempre que se le llamaba la atención, aquél mostraba su enojo contestando, siendo por eso que le decía que se retirara para no seguir alegando con él, ya que por su enfermedad le estaba prohibido hacer corajes, ya que es diabético, manifestando también que era mentira que en una ocasión “A” entró al comedor de la escuela y que le hizo señas al alguien para que lo sacaran del comedor. (Fojas 10 a 20).

10.- El acta circunstanciada de fecha 11 de noviembre de 2016 mediante la cual la visitadora ponente hizo constar la comparecencia de “A” a las instalaciones que ocupa este Organismo, en la que se le dio a conocer la respuesta de la autoridad, manifestando a grandes rasgos su inconformidad con el informe rendido por aquella, por lo que se le otorgó un término de 15 días para que aportara pruebas y los elementos necesarios que acreditaran su dicho conforme a lo que establece el artículo 62 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. (Fojas 22 y 23).

11.- El acta circunstanciada de fecha 11 de marzo del 2017, en la cual el impetrante detalló vía telefónica a la visitadora ponente, que el día 9 de marzo de ese año, tuvo un altercado con el director de la escuela donde labora, afirmando que aquel lo agredió verbalmente y retándolo a los golpes, esperándolo él y otro profesor a la hora de salida, manifestando que se dispuso a retirarse en el transporte escolar como lo hace siempre, considerando que dicho Director estaba abusando de su autoridad y buscando perjudicarlo de cualquier manera. (Foja 30).

12.- El acta circunstanciada del día 13 de marzo del 2017, en el que la visitadora ponente hizo constar que “A” se comunicó vía telefónica a esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, manifestando que se encontraba muy alterado e indignado, ya que se percató que el director de la escuela donde labora buscaba perjudicarlo, diciéndole a los choferes del transporte escolar que tenía fotos de “A” metiendo a las niñas a los baños, y que de igual manera quería perjudicarlo para que “A” respondiera a las agresiones de “H”, manifestando asimismo que ya no se sentía a gusto y que deseaba un cambio o algo pero que ya no quería permanecer ahí. (Foja 31).

13.- El acta circunstanciada del día 17 de marzo del 2017, levantada por la visitadora ponente, mediante la cual hace constar que se encontraban presentes “H” y “P”, presentándose en base a una reunión de trabajo con el objetivo de escuchar ambas versiones de los hechos que obran dentro de la queja y donde “H” manifestó que “A” tenía muchas faltas, las cuales no justificaba, que principalmente ese ha sido el conflicto, ya que se le aplican los descuentos correspondientes, que en todo momento se ha actuado conforme a las funciones propias de un director y que las autoridades superiores siempre son informadas, menciona que el impetrante no acata instrucciones de su autoridad y por lo tanto eso ha generado conflictos, lo que daba pie a la no realización adecuada de sus funciones, todo esto reflejado en el descontrol del grupo a su cargo, lo cual podía ser corroborado con el personal docente de la institución, dejando en ese momento en esta H. Comisión, copias simples de los documentos en donde informaban al inspector la situación, mencionando por último que se solicitó a “F” que realizara una investigación en la Escuela sobre el comportamiento y actitudes de “A”. Documentos que se reseñan a continuación: (Fojas 32 a 46).

13.1.- Escrito de “H” dirigido a “F”, de fecha 16 de marzo de 2017, mediante el cual, a grandes rasgos, le solicita que abra una investigación sobre el comportamiento y actitudes de “A”, ya que faltaba de forma injustificada, además de que “A” reaccionaba de manera prepotente cuando se le informaba que tenía que solicitar permiso para ausentarse, llegando al grado de intimidar con agresiones verbales y corporales, manifestando que tenía testigos de tales situaciones. (Fojas 33 y 34).

13.2.- Escrito de “H” dirigido a “F”, de fecha 13 de septiembre de 2016, mediante el cual le informa el proceder de “A”, el sentido de que éste, a su juicio, no cumple con las indicaciones que se le dan y que contesta a su manera, haciendo caso omiso de lo que se le dice, llamándosele la atención en varias ocasiones de palabra, a lo cual contesta de manera alterada, deseando no querer que dicha situación continúe, solicitándole que encontrara una solución a esa problemática lo más pronto posible, en el cual existe una leyenda al final que dice “... *firma quien estaba en ese momento en la dirección...*” con los nombres de “Q”, “H” y “A”, seguidos de una línea después de cada nombre, sobre la cual sólo los dos primeros mencionados estamparon su firma. (Foja 35).

13.3.- Escrito de fecha 6 de octubre del 2016, con la firma de “Q” al calce, mediante el cual se establece que el mismo era para notificar el proceder de “A” a partir del viernes 9 de septiembre de aquel año, consistente en no haberse presentado a la comprensión lectora con el material que se le solicitó, ni con planeación ni con materiales para realizar sus clases, retirándose antes de la hora establecida, dado que no pertenecía a la plantilla de tiempo completo. (Foja 36).

13.4.- Escrito de fecha 15 de junio de 2016 realizado por “H” dirigido “a quien corresponda” con fecha del 15 de junio del 2016, en el cual se asienta que “H” hizo constar que “A” no se había presentado a laborar el día 15 de junio de 2016, sin permiso para ausentarse. (Foja 39).

13.5.- Escrito fechado el 16 de febrero del 2017 realizado por “H” dirigido “a quien corresponda”, en el cual “H” hizo constar que “A” no se había presentado a laborar los días 14 y 15 de febrero de 2017, sin permiso para ausentarse. (Foja 37).

13.6.- Escrito de fecha de 8 de marzo del 2017 realizado por “H” dirigido “a quien corresponda”, “H” hizo constar que “A” no se había presentado a laborar el día 8 de febrero de 2017, sin permiso para ausentarse. (Foja 38).

13.7.- Tres reportes de las inasistencias de “Z1”, de fechas del 19, 20 y 27 de noviembre del 2015 respectivamente. (Fojas 40 a 42).

13.8.- Un reporte de inasistencia con el nombre de “A” correspondiente al 8 de marzo de 2017. (Foja 45).

14.- El acta circunstanciada del día 7 de abril del 2017, levantada por la visitadora ponente, mediante la cual hizo constar que se constituyó en “G”, a las 12:10 horas de ese día, no encontrando a personal docente laborando, ni alumnos, dado que se había llevado a cabo una kermés, informándosele que se encontraba presente el inspector, el secretario de conflictos de la dirección y otros directores de la misma zona, logrando reunir a los maestros que quedaban en el plantel por orden del director, manifestándole “Q” a la visitadora ponente, en lo que interesa, que tenía

cinco años en esa institución, que existe libertad de trabajo y que el Director gestiona siempre para el bien de la institución; manifestando “R” por su parte que cuenta con siete años laborando en dicho plantel y que se trabaja en armonía; manifestando por su parte “S”, que contaba con tres años laborando en la escuela, haciendo alusión a que cada quien hacía su trabajo y que nadie se metía con nadie, además de que siempre recibía el apoyo del director; y por último, “T”, manifestó que contaba con siete años laborando en el plantel, manifestando que siempre han existido discrepancias, pero que era fácil hablar y que siempre se arreglaban los conflictos; preguntándoles la visitadora ponente la opinión que tenían de “W”, del cual se expresaron de manera despectiva. Asimismo, se tomaron 28 fotografías en plantel escolar “G”. (Fojas 47 a 75).

15.- El acta circunstanciada de fecha 28 de marzo del 2017, mediante la cual la visitadora ponente hizo constar que se encontraba presente la ciudadana “Z”, la cual solicitó que sus datos quedaran en el anonimato para evitar cualquier represalia, manifestando que sí había irregularidades en la escuela donde labora “A”, y que el director sí tomaba represalias en contra de las personas, manifestando que incluso antes de que llegara “A” a la escuela, las madres de familia buscaron juntar firmas para que despidieran al director, haciendo del conocimiento que con anterioridad, un profesor (“W”) fue víctima de los malos tratos del director, el cual cayó en depresión y perdió la vida. Que “A” es excluido de actividades escolares, siendo evidente el maltrato que le dan, aclarando que ella no es madre de familia del grupo de “A”, pero que igual manifiesta que han existido irregularidades, ya que no ha habido reunión general para volver a conformar la mesa directiva de padres de familia, ya que el presidente no vive en la comunidad y por tanto, su niño ya no formaba parte de la institución, al igual que la tesorera, que ya no estaba pendiente por motivo de su trabajo, a lo que ellos como padres tenían que dejar la cuota con “T” suponiendo que era la sub directora, porque desconocía el motivo por el cual ella recogía el dinero, manifestando que había un niño con déficit de atención y de aprendizaje, el cual fue alumno de “W” y en donde fue el único que le brindó la atención de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje y que ahora el niño se la pasaba afuera del salón, y que “A” lo había metido al salón porque andaba afuera y el director todavía no daba razón del por qué la maestra encargada del grupo del niño le permitía andar afuera; manifestando asimismo la testigo, que el director nunca estaba a la hora de entrada, presentándose aproximadamente como a medio día, y que cualquier madre podía constatar lo que manifestaba la testigo, haciendo alusión a que no habían recibido las credenciales escolares de los menores, cuando nunca habían tenido ese problema. (Foja 76).

16.- El acta circunstanciada del día 13 de mayo de 2017 en donde se reciben diversas probanzas aportadas por “A”, consistentes en:

16.1.- Un escrito fechado el 2 de febrero de 2017 con el asunto “permiso económico”, signado por “A” y “H”, mediante el cual el primero de los mencionados le solicita permiso al segundo, poder atender situaciones de carácter personal los días 9 y 10 del mes de febrero de 2017.

16.2.- Orden de traslado aéreo con acompañante expedida por la Subdirección Médica del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado que de acuerdo con “A”, justificaba el permiso económico al que se hizo referencia en el párrafo anterior. (Fojas 77 a 82)

17.- La comparecencia de “X” y “Y” de fecha 2 de mayo del año 2017, ante la visitadora ponente, quienes acudieron a esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para rendir su testimonio dentro del expediente de queja de “A”, manifestando “X” en lo que interesa, que es madre de tres hijos, de los cuales dos estudian en la escuela “G” y que también trabajó como maestra en la mencionada escuela, comentando que en la escuela cuentan con el director “H”, el cual se maneja de una manera muy autoritaria en el plantel, al frente del colectivo y también con los niños, narrando también su experiencia como maestra en dicha escuela, manifestando que “H” es una persona prepotente, que la ha ofendido e insultado, comentando que se ha llegado a sentir humillada y amenazada; que todos esos actos son por razones mínimas, pero que ocurren con mucha frecuencia. Comenta que ha tenido que pedir citas al ISSTE, que es el servicio médico con el que cuentan, y que de igual manera la ofende y le dice que ella no tiene ningún derecho a alguna cita médica, cuando el motivo de su consulta es por los dolores de cabeza que sufre recurrentemente a causa de su vida laboral, ya que siempre se encuentra nerviosa a razón de las humillaciones que vive por parte del director; que de sus ocho años en el plantel, siete han sido de esta manera con “H”, comentando que también que como maestra, ha observado que “H” ha tenido las mismas actitudes con “A”, dado que lo ha corrido de las juntas de consejo de una manera prepotente, incluso ha ido a su salón a agredirlo verbalmente y no lo hace partícipe de las reuniones donde debe estar todo el personal, manifestando que el director les ha prohibido que le dirijan la palabra, desde un “buenos días”, instrucción que ha dado de manera general y que inclusive cuando lo hizo de manera personal, le dijo que si se involucra en algún problema o favor de “A”, se la iba a “llevar entre las patas”.

18.- En la misma comparecencia, “Y” manifiesta en lo que interesa, que como trabajador del plantel, tiene la función de manejar un camión escolar que transporta a los alumnos de la colonia “Ñ1” al Ejido “Ñ2”, mencionando que han existido ocasiones en que el director “H” se quiere sobrepasar al gritarles o dejarlos en vergüenza en lugar de hablar en privado y de una manera adecuada, que no sabe hablar, grita y ofende, y que con lo que no estaba de acuerdo era la manera que tiene el director de referirse a ellos, comentando que hace unos días el director lo

vio platicando con "A" e inmediatamente lo citó en su oficina, preguntándole sobre el tema que estaba hablando con "A", a lo que respondió que cosas personales, de tal manera que el director le había dicho que él ya iba a correrlo y que no quería que platicara con él, ni que tuviera en contacto con él, a lo que él respondió que sus problemas personales no le correspondían, a lo que "Y" le respondió que "A" y él podían platicar, ya que eran compañeros de trabajo, comentando que cuando no obedecen ese tipo de órdenes, el director toma represalias en contra de las personas, principalmente con "A". (Fojas 83 a la 88)

19.- El acta circunstanciada del día 15 de mayo de 2017 en donde la visitadora ponente recibió como prueba dentro del expediente de queja, un recibo de pago de nómina de fecha 12 de mayo de 2017 a nombre de "A". (Fojas 89 y 90 respectivamente).

20.- La valoración psicológica de "A" con número de oficio FOChP 017/2017, de fecha 27 de abril de 2017, elaborada por el licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, en su carácter de psicólogo adscrito a esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos (fojas 91 a 94), y;

III.- CONSIDERACIONES

21.- Que esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver del presente asunto, atento a lo dispuesto por los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los artículos 1º, 3º, 6º fracción II inciso A y 42 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 78, 79 y 80 del Reglamento Interno de la propia institución.

22.- Que de acuerdo con lo establecido por el artículo 42 señalado en el párrafo que antecede, resulta procedente analizar los hechos, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción que obran en el expediente en que se actúa, a fin de determinar si las autoridades educativas o los servidores públicos que desempeñan su labor en ella, han violado o no, los derechos humanos de "A", o bien, si incurrieron en actos ilegales, injustos o discriminatorios en su perjuicio, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, con estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra Carta Magna, para que una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre si los hechos materia de la presente queja, son constitutivos o no de violaciones a los derechos humanos, y en su caso, se emita la recomendación correspondiente o bien, el correspondiente acuerdo de no responsabilidad.

23.- De esta forma, corresponde analizar ahora los hechos plasmados en el escrito de queja de fecha 20 de septiembre de 2016 presentado por “A”, los cuales hace consistir en esencia, que ha sido víctima de malos tratos por parte del director de la escuela “G”, en la cual trabaja como maestro, manifestando que ha sido objeto de intimidaciones, amenazas y de menoscabos a su dignidad como persona en dicha escuela, así como de humillaciones y descalificaciones constantes respecto a su labor como profesional de la educación, agregando que vive un ambiente laboral de hostilidad a raíz de ese tipo de actitudes, al grado que le ha provocado una afectación psicológica y perjuicios en su estado emocional y en su vida personal, ya que se siente desvalorizado y atemorizado por las actitudes y las palabras del referido director de nombre “H”, quien al decir de “A”, siempre ha buscado su dominación y sumisión, mediante presiones emocionales agresivas.

24.- De lo expuesto con anterioridad, se desprende que la Secretaría de Educación del Estado de Chihuahua, por conducto de María Selene Prieto Domínguez, quien entonces fungía como Jefa del Departamento Jurídico de dicha Secretaría, en su informe de ley, respondió a la queja presentada por “A” con diversos oficios que recogieron las versiones de “F” como supervisor escolar de la zona “D”, y de “H” como director de la escuela “G”, en donde señalan a grandes rasgos que entre el director “H” y “A”, ha habido ciertas diferencias en relación con la forma de laborar en la escuela “G”, y que esto era debido a que “A” arribó a dicho centro de trabajo sin una orden de presentación en un momento en el que no hacían falta maestros en dicha escuela, además de que “A” no seguía las recomendaciones y sugerencias que le hacía el director “H”, y que a pesar de haberse reunido con “A” y “H” en dos ocasiones, a fin de que estos últimos llegaran a un acuerdo, esto no se había logrado, ya que el problema seguía en el centro escolar, debido a que “A” le pedía a “H” que llevara con él una relación de respeto y trabajo, mientras que el segundo le pedía a “A” que cumpliera con su trabajo y las indicaciones que le daba.

25.- Expresando además “H”, en un escrito dirigido a “J”, que nada era verdad, desconociendo la situación que se había generado en la zona, diciéndole a “A” que se presentara nuevamente a la inspección para que solucionaran su situación, pero que se regresó nuevamente a la escuela sin mostrar ningún documento, pero que aun así le asignó a “A” un grupo, a fin de que tuviera un espacio, pero que “A” se presentó sin nada con qué trabajar, además de que no presentaba la capacidad idónea para estar en un grupo, añadiendo que siempre que le ha llamado a la dirección, ha estado presente el representante sindical de la escuela, el profesor “Q”, además de que nunca ha abusado de su autoridad, sino que por el contrario, que ha tratado a “A” con profesionalismo, y que si le llamaba “señor”, era por respeto a su persona y sin denigrar a su profesión; manifestando asimismo, que “A” aludía a muchas situaciones que a su juicio no correspondían a lo que el mencionaba, además de que él (en referencia a “A”) no podía hacer en la

escuela lo que quisiera, ya que para eso estaba él, para que le consultara lo que le hiciera falta, ya que él no podía adivinar sus necesidades; manifestando asimismo que “A” presentaba sus planeaciones incompletas y que no se les entendía, las que también habían revisado las demás autoridades educativas, estando de acuerdo en lo mismo, siendo este el motivo por el cual cada vez que “A” entrega su planeación, se le revisa y se le hacen comentarios constructivos para que mejore su actuar ante los alumnos, y que no era sólo con sus planeaciones, sino también con sus proyectos anuales y su proyecto de comisión, ya que “A” llevaba sus planeaciones bajadas “de no sé dónde”, sin interesar como las llevara, siempre y cuando aceptara las críticas que se le hicieran para un mejor aprovechamiento escolar de los educandos. Que asimismo, ni el inspector ni él se han referido a “A” con esas palabras, las que a lo mejor “A” utilizaba en su vocabulario, pudiéndose citar al profesor “L” para aclarar esa situación que era falsa, además de que todo lo que tenía que decirle a “A” se lo decía directamente, y que casi siempre se le llamaba la atención a “A”, este mostraba su enojo contestando, y es por eso que se le decía que se retirara para no seguir alegando con él, ya que por su enfermedad le estaba prohibido hacer corajes, ya que es diabético, manifestando también que era mentira que en una ocasión “A” había entrado al comedor de la escuela y que él le hubiere hecho señas a alguien para que sacaran a “A” del comedor.

26.- Ahora bien, del examen realizado de la queja de “A” y del informe de la autoridad responsable, se hace evidente que en efecto, entre “A” y sus superiores directos, concretamente con “H”, existen una serie de diferencias laborales en cuanto a la forma de trabajar en la institución educativa “G”, ya que por un lado, “A” manifiesta que ha sido objeto de malos tratos por parte de “H” desde el momento en que comenzó a trabajar en la institución educativa de marras sin motivo alguno, tales como hacerle señas a otras personas para que lo sacaran del comedor, el rechazo constante a sus planeaciones con cualquier pretexto, el que le llamen la atención por situaciones que el propio “H” provoca, que “H” le grita y le que dice al personal que no le hablen ni tengan contacto alguno con él, a lo cual “A” denomina como un acoso laboral o “mobbing” en su contra por parte de “H”; mientras que “H” reconoce que ha tenido sus diferencias con “A”, aunque no en la forma en la que aquel narra en su queja, justificando incluso los reclamos que le ha hecho a “A”, señalando que esto ha sido porque no realiza bien su trabajo, ya que sus planeaciones no se encuentran realizadas de forma correcta y que incluso algunos de sus superiores concuerdan con esto, además de que falta constantemente a su trabajo, para luego quejarse con insultos hacia “H” cuando le hace los descuentos correspondientes, por lo que en ese tenor, es evidente que entre “A” y “H” no existe una relación laboral armónica, en vista de que constantemente discuten la forma en la que se realiza el trabajo.

27.- No obstante lo anterior, y a pesar de que es entendible que en los centros de trabajo existan diferencias laborales (y aún personales), es evidente que dichas diferencias no deben de rebasar los límites establecidos por las normas y principios éticos que rigen las relaciones laborales entre pares y de supra a subordinación, esto, en un marco de respeto y ejercicio de los derechos humanos inherentes a toda persona y bajo los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, los servidores públicos, según lo dispuesto por la fracción III del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su similar previsto en la fracción III del artículo 178 la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con el artículo 23 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

28.- En ese tenor, de acuerdo con la evidencia recabada por este Comisión Estatal de los Derechos Humanos, podemos llegar a la conclusión de que “A”, en efecto ha estado siendo tratado en su centro de trabajo, de una forma contraria a los principios señalados en el párrafo que antecede, lo que no solo atenta contra su dignidad humana, sino que además se ha evidenciado que ha anulado o menoscabado algunos de los derechos y libertades de los cuales goza “A” conforme a lo dispuesto por los artículos 1, 6 y 9 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

29.- Ello, porque si bien es cierto que en principio pudiera apreciarse que estamos frente al dicho de “A” en contra del dicho de “H”, también lo es que la autoridad educativa, no obstante que en sus informes recabó los diversos testimonios de “F” y “H”, también lo es que dicha autoridad no aportó ninguna prueba que permita establecer que en las diferencias laborales que han tenido “A” y “H”, no hubieren existido los malos tratos a que refiere “A” en su escrito de queja, mismos que refiere “A” que han provenido de “H” hacia su persona, así como de otros compañeros de trabajo por instrucciones de este último, ya que por el contrario, existe evidencia más que suficiente para determinar que así ha ocurrido y que el actuar de la autoridad responsable, no se encuentra justificado en forma alguna.

30.- Para establecer lo anterior, se cuenta con el acta circunstanciada de fecha 17 de marzo de 2017, en la que se hizo constar que se llevó a cabo en esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, una reunión con el departamento jurídico de la SEECH (Servicios Educativos del Estado de Chihuahua) representado por “P”, y con “H”, en su carácter de director del plantel educativo “G”, reunión en la cual “H” expresó su molestia con “A”, manifestando que este tenía muchas faltas, las cuales no justificaba, siendo esta la causa principal del conflicto, sobre todo cuando se le aplicaban los descuentos correspondientes, por lo que para demostrar esto, dejó en ese momento, a fin de que obraran en el expediente en el que se

actúa, copias simples de los documentos, en los cuales “H” le informaba al Inspector “F” de tal situación, haciendo del conocimiento que “A” no acataba las instrucciones de su autoridad, lo que daba pie a la no realización adecuada de sus funciones, además de que se reflejaba en el descontrol del grupo a su cargo, lo cual podía ser corroborado con el personal docente de la institución.

31.- Sin embargo, cabe señalar que la documentación proporcionada por “H” a este Organismo derecho humanista, relativas a las supuestas actitudes e inasistencias de “A”, no cuentan con el sello, la firma o la hora en la que fueron recibidos en las instancias que “H” refiere haberse dirigido para denunciar las irregularidades con las que supuestamente se conducía “A” en el desempeño de su trabajo, pues así se desprende a simple vista de los documentos referidos en los párrafos **13.1** a **13.3**, ya que respecto del primero, dirigido a “F”, fechado el 16 de marzo de 2017 no se cuenta con la firma de “F”, incluso hay un espacio con su nombre con la leyenda “VO.BO”, supervisor de la zona “D”, de donde se infiere que nunca recibió dicho documento; respecto del segundo de los documentos mencionados en orden secuencial, se deduce que es el mismo al que hace referencia “A” en su escrito de queja cuando menciona en la parte conducente, que *“...y ya estando ahí en presencia del maestro que es representante sindical nuevamente me llamó fuertemente la atención diciéndome que "nunca hago mis guardias" a lo que le contesté que estaba en un error, que yo nunca he faltado a mis guardias y que yo le podía decir exactamente en qué momento llegó él y lo que le dijo a un profesor sobre mi persona, nuevamente se exaltó y me dijo que era un contestón y como siempre terminó diciéndome "váyase ya". Después de un momento me citó en la Dirección, al acudir a la Dirección me tenía un documento que quería que le firmara, en el hacía mención de que yo no presentaba planeaciones, plan de comisión (lo anterior siempre se ha entregado en tiempo y forma) y a su vez también mencionaba que yo no había entregado plan de trabajo, resultados diagnóstico, perfil de grupo, documentos que en la reunión del viernes anterior se acordó por sugerencia de dos maestras que se entregarían el miércoles 14, así que le comenté que no podía firmar ese documento ya que no estaba de acuerdo en lo que plasmaba en él, nuevamente concluyó diciéndome "váyase"...”,* el cual si bien está firmado por “Q” y “H”, y se encuentra dirigido a “F”, tampoco obra el sello o la firma de este último, ni el día ni la hora en la que pudo haberse recibido que demuestre fehacientemente que fue recibido en la instancia correspondiente; respecto del tercer documento, es decir, del que se describe en el punto **13.3**, de fecha 6 de octubre del 2016, sólo tiene la firma de “Q” al calce, mas no establece en todo su contenido, a quien se le pretende notificar el supuesto actuar de “A”, ni a quien va dirigido dicho documento, .

32.- De lo anterior, podemos inferir que al menos “H” y “Q”, han estado levantando actas administrativas en contra de “A”, en las cuales se duelen de su

desempeño laboral, sin embargo, no existe prueba alguna de que estas hubieren sido recibidas por algún superior jerárquico de aquellos, que en el caso resulta ser “F”, lo que sin duda se traduce en una actitud intimidatoria en contra de “A”, que no es acorde a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones los servidores públicos, tal y como lo establece la fracción III del artículo 178 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, ya que aun suponiendo como ciertas las afirmaciones de aquellos, el sentido de que “A” no se conduce en su trabajo de la forma en la que habría de esperarse de él, lo cierto es que no existe constancia alguna que permita suponer fehacientemente, que dichas irregularidades se las hubieren hecho saber formal y legalmente a sus superiores directos, sino sólo a “A”, con la intimidación constante de que serían dirigidas a sus superiores directos, pero sin que esto realmente ocurriera.

33.- Lo anterior, necesariamente implica que “H”, no se haya estado conduciendo con la honradez, imparcialidad y eficiencia que debe de observar en el desempeño de su empleo o cargo público, como director del plantel educativo “G”, acorde a lo establecido por el mencionado artículo 23 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua, concretamente lo establecido en las fracciones I, VI, VI y XIX, relativas a abstenerse de realizar cualquier acto u omisión que implique abuso o ejercicio indebido de su empleo, cargo o comisión, de no observar buena conducta, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación, con motivo de sus funciones, de no observar en la dirección de sus inferiores jerárquicos, las debidas reglas de trato y abstenerse de incurrir en agravios, desviación o abusos de autoridad y de no informar al superior jerárquico de todo acto u omisión de los servidores públicos sujetos a su dirección, que pueda implicar inobservancia de las obligaciones señaladas den dicha ley, respectivamente, en relación con el diverso artículo en relación con el diverso 7, primer párrafo y fracciones IV y VII de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en las que se establece el deber de los servidores públicos el deber de darle a las personas en general el mismo trato y el de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.

34.- Lo anterior, en virtud de que ante esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, presentó probanzas que a su juicio evidenciaban las inasistencias de “A”, sin embargo, de la simple lectura de dichos documentos, a los cuales se hizo referencia en los párrafos 13.1 a 13.3, se desprende que en efecto se encuentran signados por “H”, pero dirigidos “a quien corresponda”, asentando en ellos que “A” no se había presentado a laborar en los días que se establecen en dichos documentos, sin permiso para ausentarse, empero, dichos documentos no tienen el sello ni la firma de recibido de alguna autoridad educativa, o de alguno de los

superiores directos de “A” o de “H”, y si bien es cierto que “H”, en su carácter de director del centro educativo “G”, de conformidad con lo dispuesto por la fracción XI del artículo 42 del Reglamento de la Ley Estatal de Educación, se encuentra facultado legalmente para levantar actas administrativas al personal que incurra en alguna falta, esto, en apego a la normatividad aplicable (principio de legalidad), también lo es que conforme a la fracción XII del propio numeral, era la obligación de “H” enviar a la dirección administrativa, por conducto del inspector escolar (en el caso, “F”) los informes de las inasistencias (justificadas o no) del personal a su cargo y las actas administrativas, para el efecto de que se tramite lo conducente y se deje copia en el expediente personal del infractor (en atención a los principios de honradez, imparcialidad y eficiencia), sin que de las evidencias que obran en el expediente, se demuestre que “H” lo hubiere hecho de esa forma.

35.- Por otra parte, y por lo que hace a los tres reportes de las supuestas inasistencias de “A”, ya señalados en el párrafo 13.7 de la presente recomendación, de su simple lectura se aprecia que corresponden a los reportes de inasistencias de otra persona, concretamente de “Z1” y no de “A”, además de que pertenecen al mes de septiembre de 2015, cuando que “A” comenzó a laborar en la escuela “G” a partir del 26 de mayo de 2016, según su escrito inicial de queja, es decir, ocho meses después, contándose con evidencia de sólo una inasistencia por parte de “A”, según la documental a la que se hace referencia en el párrafo **13.8** de la presente recomendación, que corresponde al día 8 de marzo de 2017, la que sin embargo, tampoco se desprende del sumario que la hubiere reportado “H” a la superioridad educativa, según lo hemos venido razonando en este párrafo, por lo que luego, entonces, es claro que la autoridad educativa, no acreditó su dicho en el sentido de que “A” se ha ausentado de su trabajo en múltiples ocasiones, y que sea esto precisamente la causa de las diferencias entre “A” y “H”, lo que aun suponiendo que de haber sido así, de ningún modo justificaría el trato que afirma “A” recibir de “H”.

36.- Por otra parte, también obra en el expediente de queja, la comparecencia de una madre de familia de nombre “Z”, mediante la cual rinde su testimonio ante esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en el sentido de que en efecto, en la escuela “G”, existen irregularidades en el centro de trabajo, ya que el director “H”, es una persona difícil que ha ido relegando al profesor “A”, tal y como lo hizo con otro de los profesores que ahí laboraba, expresando de igual manera que el profesor “A” es excluido de todas las actividades (como por ejemplo de las Kermeses) y que en cualquier oportunidad el director lo maltrata, por lo que mucha gente tiene miedo de manifestarse, dado que el director toma represalias.

37.- Del mismo modo, se cuenta con la comparecencia de otra madre de familia, de nombre “X”, quien afirmó laborar en el centro educativo “G”, manifestando que “H” se maneja de manera autoritaria dentro del plantel y frente al colectivo

escolar; que también le ha tocado vivir agresiones por parte del director, el cual llega de manera prepotente, llegando a ofenderla frente a sus alumnos, insultándola, por lo que como maestra se siente ofendida y humillada, al amenazarla diciéndole que la pondrá a disposición, siempre por razones mínimas, lo cual ocurre con mucha frecuencia, diciéndole que no sirve como maestra y que mejor pida su cambio. Del mismo modo, señala en su testimonio que al solicitar permisos para citas médicas, la agrede negándole los permisos, diciéndole que no tiene derecho a ninguna cita médica, cuando que su malestar se debe al estrés y a los tratos sufridos en el centro escolar “G”, manifestando que al profesor “A” lo ha corrido de las juntas de consejo, incluso va hasta su salón a insultarlo, y le prohíbe a los maestros dirigirle la palabra, amenazando incluso a “X” con perjudicarla si le dirige la palabra a “A”.

38.- También se cuenta con la comparecencia de “Y”, corroborando la situación que narra “X”, ya que él se desempeña como chofer de uno de los camiones escolares transportando alumnos, manifestando que el director los agrede incluso frente a la gente, en lugar de manifestar sus inconformidades en privado y de una manera adecuada, mencionando que “H” le ha manifestado que si no le parece algo, se retire y le deje las llaves, refiriéndose de una forma despectiva hacia los que laboran en el dicha escuela, afirmando también que el camión de la escuela, a pesar de encontrarse encerrado en el centro de trabajo, ha sufrido algunos robos, pero que “H” lo ha responsabilizado a él de todo, manifestando “Y” que al ver “H” que platicaba con el profesor “A” este inmediatamente lo cita a su oficina y le dice que ya va a correr al profesor, por lo que no quería que platicaran con él.

39.- De los testimonios referidos en los párrafos que anteceden, se considera que se cuenta con evidencia más que suficiente, para constatar que las personas que los rindieron, no solo han sido objeto de los mismos tratos que “A” ha recibido por parte de “H” en su carácter de Director de la escuela “G”, sino que además han presenciado los que “H” le ha dado a “A”, todo lo cual concuerda con lo que este último refiere en su escrito inicial de queja, en cuanto a la forma de ser y de trabajar de “H” con relación a sus subordinados y concretamente con “A”.

40.- Por último, se cuenta con el acta circunstanciada de fecha 7 de abril de 2017, mediante la cual la visitadora ponente, se constituyó en la escuela “G”, y con las fotografías que en esa misma fecha se tomaron en el plantel “G”, evidencias a las que ya se hizo referencia en el párrafo 14 de la presente recomendación.

41.- Del análisis de lo asentado en las evidencias antes señaladas, concretamente de los testimonios de “Z”, “X” y “Y”, se desprende que tal y como lo afirmó “A” en su queja, este ha sido excluido de diversas actividades laborales de forma hostil, ya que sus compañeros de trabajo, aun considerando sus testimonios en el sentido de que “A” no participa de forma voluntaria en las actividades de la

escuela “G”, el hecho de que su nombre aparezca en un tablero de las paredes de la escuela donde labora “A”, el cual se encuentra a la vista de todos, testado o rayado, seguido de una leyenda en que con letras mayúsculas, se le señala como persona que “no participa”, de lo cual dio fe la Visitadora ponente conforme a las facultades que le otorga el artículo 16 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, según se desprende del acta circunstanciada del día 7 de abril del 2017, levantada por la visitadora ponente, ya referenciada en el párrafo 14 de la presente recomendación y de las fotografías que tomó en esa ocasión, debe considerarse como un acto que atenta contra su dignidad, pues se estima que sería suficiente con que su nombre no figurara en dicho tablero.

42.- De ahí que contrario a lo manifestado por “Q”, “R” “S” y “T” en el acta de referencia, en el sentido de que “nadie se metía con nadie” y que siempre se recibía el apoyo del director, además de que a pesar de que siempre han existido discrepancias, era fácil hablar y que siempre se arreglaban los conflictos, se estime que “A”, en efecto, ha sido acosado laboralmente no sólo por parte de “H”, sino también por parte de sus compañeros de trabajo, pues tales afirmaciones contrastan con lo que ellos mismos refirieron en sus testimonios, en el sentido de que “A” no participaba en las actividades del plantel educativo “G”, además de que es evidente que han hecho patente esta afirmación, tal y como se evidenció con la existencia del tablero referido en el párrafo que antecede, el cual como se dijo, se encuentra a la vista de toda persona.

43.- De acuerdo con lo anterior, ha quedado evidenciado que el profesor “H”, no sólo ha tratado a “A” de una forma que atenta contra su dignidad, sino que además ha girado diversas instrucciones al resto de su personal docente para que lo excluyan de las actividades a las que tiene derecho como parte de la plantilla de maestros en el plantel “G” donde labora y que además no le dirijan la palabra, tan es así que de los testimonios de los demás docentes se desprende que han manifestado de forma indirecta que “A” no forma parte en su grupo, ya que a su decir, “A” no quería participar en nada; lo que se corrobora con el dicho de “Z”, al manifestar que “A” es excluido de actividades escolares, siendo evidente el maltrato que le dan, y del dicho de “X” y “Y”, quienes manifestaron a grandes rasgos que el director “H” se maneja de una manera muy autoritaria en el plantel y que es prepotente, comentando han observado que “H” tiene las mismas actitudes con “A”, dado que lo ha corrido de las juntas de consejo de una manera prepotente y que incluso ha ido a su salón a agredirlo verbalmente, además de que no lo hace participe de las reuniones donde debe estar todo el personal, manifestando asimismo que el director les ha prohibido que le dirijan la palabra (desde un “buenos días”), instrucción que ha dado de manera general, comentando “X” que incluso “H” le dijo en una ocasión que si se involucraba en algún problema o estaba a favor de “A”, se la iba a “llevar entre las patas”, comentando por su parte “Y” que en una

ocasión el director “H” lo vio platicando con “A” e inmediatamente lo citó en su oficina, preguntándole sobre el tema que estaba hablando con “A”, a lo que respondió que cosas personales, de tal manera que el director le dijo que no quería que platicara con él, ni que tuviera en contacto con él, a lo que él respondió que sus problemas personales no le correspondían, a lo que “Y” le respondió que “A” y él podían platicar, ya que eran compañeros de trabajo, comentando que cuando no obedecen ese tipo de órdenes, el director toma represalias en contra de las personas, principalmente con “A”.

44.- Ahora bien, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha definido en sus tesis² que el acoso laboral o “mobbing”, es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir, que se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso; esto, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; variando la dinámica en la conducta hostil, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agrava por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, este ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

45.- En el caso concreto, ese acoso laboral o “mobbing” por parte de “H” en su carácter de director del plantel educativo “G” y de diversos docentes en contra de “A”, en efecto, se presenta dentro de una relación laboral establecida entre aquellos, en la que “H”, de acuerdo con las evidencias que obran en el expediente de queja, ha tenido como objeto intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a “A” con miras a excluirla de las actividades del

² Época: Décima Época. Registro: 2006870. Instancia: Primera Sala. Tipo de Tesis: Aislada .Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I. Materia(s): Laboral. Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.). Página: 138. Bajo el rubro “ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA”.

plantel educativo “G”, la cual ha sido de forma sistemática, lo que ha mermado la salud mental de “A”, según la valoración psicológica que se le realizó a “A” contenida en el oficio FOChP 017/2017, de fecha 27 de abril de 2017, elaborada por el licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, en su carácter de psicólogo adscrito a esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en la que diagnosticó que “A” mostraba un cuadro de ansiedad manifiesta que de acuerdo con los criterios diagnósticos, padece actualmente de un Trastorno de Ansiedad Generalizada, concluyendo que “A” se encontraba afectado por el proceso de violencia laboral que refería estar viviendo.

46.- Así, tenemos que por su tipología, dicha violencia laboral se desprende que puede darse en dos niveles: vertical descendente, debido a que la agresividad o el hostigamiento laboral proviene de “H”, quién ocupa un puesto de jerarquía o superioridad como director del plantel “G”, respecto de “A”, quien es docente en dicha institución, así como de forma horizontal, en virtud de que “A” también ha resentido la exclusión u hostigamiento laboral de sus compañeros de trabajo, quienes ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional de “A”; lo cual deriva no solo en diversas acciones legales que “A” puede reclamar por la vía civil³, penal⁴, laboral⁵ o administrativa⁶, sino que tomando en cuenta lo dispuesto por el artículo 4, fracción I de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua⁷, dicho acoso laboral o “mobbing”, sino también en un acoso laboral, que legalmente se le ha denominado como violencia laboral y docente, según lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁸, en virtud de que “H” tiene un vínculo laboral de docencia con

³ Artículo 1801 del Código Civil para el Estado de Chihuahua, relativo al daño moral.

⁴ Artículo 197, fracciones I, III y IV del Código Penal para el Estado de Chihuahua, relativo al delito de discriminación.

⁵ Artículo 51, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

⁶ Artículo 23 fracción III de la Constitución Política del Estado de Chihuahua en relación con el artículo 23, último párrafo de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

⁷ Artículo 4. Para los efectos de esta ley se entenderá por:

I. Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional o regional; en el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social, económica o sociocultural; la apariencia física, las ideologías, las creencias, los caracteres genéticos, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, la orientación o preferencias sexuales, el estado civil, el color de piel, la cultura, el género, la condición jurídica, la situación migratoria, la identidad o filiación política, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado.

⁸ Artículo 10.- Violencia Laboral y Docente: 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.

“A”, en el que el primero de los mencionados, es superior jerárquico del segundo, en la que “H” ha realizado de forma reiterada en contra de “A”, diversos actos de abuso de poder que han dañado su autoestima e integridad mental e impidiendo su desarrollo profesional como docente, lo que sin duda constituye también una forma de discriminación, que menoscaba sus derechos humanos, concretamente los de dignidad y a libertad de reunión, previstos en los artículos 1 y 9 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos respectivamente, así como los diversos a acceder a los programas de capacitación para el trabajo y de formación profesional, a participar en condiciones equitativas con los integrantes de asociaciones de cualquier índole, a que no se inciten en su contra actos de maltrato, rechazo o exclusión, o que se cometan en su contra tratos abusivos o degradantes, derechos que se encuentran previstos en las fracciones V, XI, XVII, XXVIII, XXXI del artículo 9 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua, así como sus derechos a la integridad psíquica, honra y reputación, previstas en el artículo 5.1 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos y 17. 1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos respectivamente, esto, al verse excluido en su lugar de trabajo.

47.- Lo anterior, al quedar de manifiesto que tanto “H” como diversos docentes del plantel educativo en donde labora “A”, no lo consideran como parte de su grupo, al ser excluido de las actividades escolares y las reuniones donde debe estar todo el personal, de las cuales incluso “lo han corrido”, cuando que “A” tiene el derecho de participar en ellas, por ser uno más de la plantilla de maestros que laboran en el plantel educativo “G”, aunado al hecho de que el director de esa institución educativa, el profesor “H”, les ha prohibido y por lo tanto, incitado a los demás docentes del plantel educativo “G”, a que no le dirijan la palabra a “A” desde un “buenos días”, y a que se reúnan con él, lo que sin duda abona a su exclusión y rechazo de una forma injustificada y a coartar su derecho a la libertad de reunirse con quien “A” desee, respectivamente.

48.- Así, esto ha traído como consecuencia la provocación de una afectación psicológica en “A” a raíz de un acoso laboral sufrido por parte de sus superiores directos y sus compañeros de trabajo; lo que ha quedado demostrado con la valoración psicológica de “A” (referida en el párrafo 20 de la presente recomendación) que obra en expediente de queja en el que se actúa, en la cual se concluyó que “A” se encuentra afectado por el proceso de violencia laboral que refiere estar viviendo, tomando como factor que de las diversas pruebas psicológicas realizadas, concretamente de las que nombra como “Mini examen del estado mental”, “Escala de Trauma de Davidson”, “Escala de ansiedad de Hamilton”

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

e “Inventario de Depresión de Beck”, se desprende que “A” presenta un deterioro leve, aunque normal en sus funciones de concentración, orientación, atención, cálculo, memoria y lenguaje debido al proceso de ansiedad que muestra, con un trauma marcado, un estado severo de ansiedad y que se encuentra en el límite superior de una depresión severa, mostrando la existencia de un cuadro depresivo.

49.- Del análisis antes descrito y de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 1, 102 apartado B y 109 fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, apartados A y B de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los diversos artículos 42, 44 y 45 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y 78 a 79 del Reglamento Interno que rige su funcionamiento, esta Comisión considera que a la luz del sistema no jurisdiccional de protección a los derechos humanos, existen indicios suficientes para tener por acreditadas violaciones a los derechos humanos de “A”, específicamente a la integridad psíquica, la cual fue trastocada debido al acoso laboral, violencia laboral y docente sufrido por aquel en su lugar de trabajo, así como los de dignidad y libertad de reunión, por lo que en ese tenor, se procede, a formular las siguientes:

IV.- RECOMENDACIONES

PRIMERA.- A Usted **C. Pablo Cuarón Galindo**, Secretario de Educación y Deporte, inicie un procedimiento administrativo dilucidatorio en contra de “H”, de acuerdo con las consideraciones y fundamentos que se establecieron en la presente recomendación.

SEGUNDA.- Se protejan los derechos de “A”, de tal manera que se le dé un trato digno y se emprendan las acciones que se estimen necesarias para que cesen en su contra todas las acciones tendientes a degradar sus condiciones de trabajo y aquellas que atenten contra sus derechos y su dignidad, de manera que se eviten futuras conductas que puedan afectar su salud física o mental, o bien, que comprometan su futuro profesional, brindándole un ambiente sano de trabajo y emitiendo las instrucciones que estime necesarias por la vía administrativa fin de que no se le excluya de ninguna actividad en la que de acuerdo con sus funciones le corresponda participar.

La presente recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44 primer párrafo de la Ley que rige nuestra actuación, tiene el carácter de pública y con tal carácter se divulga 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, 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, sino que, 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 el 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 y 44 de la multireferida Ley, que funde, motive y haga pública su negativa.

No dudando de su buena disposición para que 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

“2018, Año del Centenario del Natalicio de José Fuentes Mares”

“2018, Año de la Familia y los Valores”

c.c.p.- Quejoso para su conocimiento.

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

c.c.p.- Gaceta que publica este Organismo.