

RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.001/2025

Visitador ponente: Lic. Gerardo Flores Botello

Chihuahua, Chih., a 14 de enero de 2025

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE
PRESENTE.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por "A",¹ con motivo de actos que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.4.189/2024**; de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6 y 12 de su reglamento interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

I. ANTECEDENTES:

1. En fecha 18 de junio de 2024, se recibió en este organismo el escrito de queja de "A", en el que manifestó lo siguiente:

"...Soy maestra de la Secretaría de Educación y Deporte desde hace 20 años aproximadamente, estoy asignada desde hace 5 años a la telesecundaria "B" en el seccional de "C", municipio de Guerrero, Chihuahua, y en el año 2019, el inspector "D" me nombró encargada de dirección.

¹ **Información respecto a los datos personales e información de naturaleza confidencial.** Fundamento Jurídico. Acuerdo del Comité de Transparencia de confirmación de Clasificación: **CEDH.7C.2/003/2025 Versión Pública** Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los datos personales de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación. Lo anterior con fundamento en los artículos 6, Apartado A, fracción II y, VIII, párrafo sexto, 16, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, fracción III, párrafo tercero de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 3, fracción XXI, 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 128, y 134 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua; 1, 6, 7, 16, 17, 18, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, 16 y 171, fracción VII, de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua; 4, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, y demás aplicables. Lineamientos Séptimo fracción I, y Trigésimo Octavo fracción I, de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas. Motivación. Difundir esta información violentaría el derecho de protección de datos. (Véase prueba del daño). Temporalidad. Información Confidencial: Restringida por tiempo indefinido.

En el año 2022, llegó como nuevo inspector “E”, al inicio teníamos una buena relación de cordialidad, sin embargo, en los primeros días él me dijo: “¿qué “A”?, ¿unas cervezas?”, y yo le dije que no, pero él me contestó: “ni modo que no te gusten”, yo le dije nuevamente que no. A partir de ese momento, yo sentí que ya no fue igual conmigo, ya era grosero, no me contestaba llamadas laborales, ni el saludo, me dejaba con la mano extendida, me refería que era una porquería de escuela, que se veía fatal, en el libro de firmas de entradas y salidas ponía una cruz, y cuando yo le preguntaba qué era eso, me decía que era una crucecita que significaba que todo estaba mal en mi escuela.

A pesar de que tenía que supervisar a más de ocho escuelas, todos los días iba a la mía para decirme que algo estaba mal. Algunos alumnos llegaron a comentar en varias ocasiones que habían visto al inspector “E” escondido entre los árboles del parque que está atrás de la secundaria, y que siempre me vigilaba. Llegó a marcarme cuando veía que salía de la secundaria para preguntarme a dónde me dirigía y siempre me indicaba que me regresara, aunque fueran salidas importantes de trabajo.

Se realizaron actividades por parte de la escuela, y con apoyo de la comunidad, se lograron juntar \$60,000.00 pesos, y, además, la presidencia municipal entregó \$40,000.00 pesos; con este dinero, se compró una camioneta (una van) para uso de la escuela. El inspector estuvo de acuerdo con todo, pero insistió en que la subiéramos al SIE² para que pasara a manos de gobierno; yo le expliqué que no podíamos subirla al SIE, porque la camioneta no era propiedad de la escuela, ya que quien la había comprado, era el Comité de la Comunidad integrado por padres familia y una persona de la comunidad, es decir, era de la comunidad y en beneficio de la escuela; sin embargo, “E” insistió de manera atosigante con que debería estar en el SIE. Ahí, comenzó nuevamente el acoso diario de acudir a la escuela a verificar todo mi actuar de manera invasiva o a no hacer nada, simplemente entraba y se salía, daba vueltas por la escuela y ponía cruces en la lista de asistencia, dejando de supervisar las otras escuelas, y si intentaba hablar con él de algo referente al trabajo, me dejaba hablando sola.

En el mes de agosto de 2022, en el curso de actualización CTE³, “E” estaba afuera fumando con unos compañeros, mientras la maestra “F”

² Sistema de Integración Escolar.

³ Consejo Técnico Escolar.

me envió la foto de una receta médica como justificante por no acudir. Le enseñé la fotografía a “E”, y me dijo que ya estaba enterado, pero cuando me di la vuelta, dijo: “pinche vieja borracha, ni que no supiera que andaba de pedota”, expresión que hizo hacia mi compañera maestra.

El 19 de septiembre de 2022, yo acudí a entregar documentación a inspección y aproveché para solicitar hablar con “E”, ya que tenía algunos puntos que tratar. Él me dijo que sí podíamos hablar, y llamó al profesor “G”, quien es delegado sindical y le dijo: “pásale para que la defiendas”, yo le pregunté que si tenía alguna queja mía o si consideraba que yo estuviera haciendo mal mi trabajo, y él me dijo que no, que todo excelente conmigo. Luego me cuestionó sobre cuál era mi queja, yo le dije que no se me hacía correcta la forma en la que se había referido a mi compañera, él se enojó mucho, se puso de pie, aventó la silla, le gritó a la secretaria para que fuera secretaria escrutadora, le dijo al delegado que no se fuera, porque harían una relatoría, y mandó a llamar al profesor “H”, quien es compañero y mejor amigo de “E”, esto lo sé porque el inspector así lo externó.

En fecha 20 de septiembre de 2022, me llamaron de la inspección para notificarme que me realizaron un llamado de atención por escrito, por los hechos del día anterior, el cual dice: “por su falta de ética en el manejo de situaciones delicadas que pudieran concluir en otro tipo de acciones probables, pero sobre todo por irrumpir el orden, el compañerismo y el sano trabajo dentro de esta zona escolar. Por lo que es mi obligación mencionar a usted que lo ocurrido es una falta grave ante las normas y códigos de la Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Educación y Deporte y los códigos normativos del estado de Chihuahua, fundamentándolo en la fracción 5, 7 y 9 del artículo 25 del capítulo 4 de los derechos y obligaciones de los trabajadores del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Seguridad Pública (sic)”, coartando con este escrito mi derecho a participar por una dirección en un futuro.

Después de esto, todo siguió igual, continuó vigilándome, escondiéndose en los árboles, acudiendo diario a la escuela, dejándome con la palabra en la boca, sin saludarme, etc. comenzó a solicitarme oficios que ya habían sido entregados con antelación, tratando de aumentar mi trabajo.

El día 27 de septiembre de 2022, a las 07:40 de la mañana, los profesores “E” e “I”, quien es ATP,⁴ realizaron una visita a mi lugar de trabajo, la Telesecundaria “B”, en donde interactuaron con los alumnos que hasta ese momento habían llegado, ya que la entrada era a las 08:00 de la mañana, haciéndoles preguntas sobre la labor que desempeñamos mi compañera “F” y yo en la institución. El profesor “I” se dirigió a los alumnos de una manera grosera y alzando el tono de voz, esta situación llegó a oídos de padres de familia, mismos que expresaron su indignación, tal es el caso de que una madre de familia se trasladó a la inspección escolar pidiendo entrevistarse con “E”, y debido a que éste no se encontraba en su lugar de trabajo, fue atendida por el ATP, negando lo acontecido, sin embargo, existe un vídeo de los alumnos que ratifican y expresan en forma de explicación lo ocurrido.

Esta situación no fue la única, ya que en varias ocasiones el inspector “E” se acercó a los alumnos para preguntarles cosas de mí, como por ejemplo, a qué hora llego, a qué hora me voy, cómo los trato, si soy buena o mala persona, etc. externándome los alumnos su preocupación por cómo me trata el inspector, preguntándome cosas como: “¿por qué no la quiere? ¿por qué está enojado con usted? ¿por qué le grita?”, etc.

Varias madres y padres de familia se han dado a la tarea de platicar con el inspector “E” para tratar de dar solución al ambiente de acoso que él propicia a toda la comunidad escolar de la escuela “B”, y lo único que el funcionario ha hecho hasta el momento, ha sido dirigirse a ellos de una manera grosera y burlona, ya que les hace comentarios como: “sí, si ándale, sí, todo lo que digas”, y carcajearse de ellos.

Un padre de familia acudió a la inspección escolar para solicitar que no se siguiera acosando a la comunidad escolar con tantas visitas sin razón ni fundamento, a lo que el inspector le mencionó que tuviera cuidado con mi persona, refiriéndole que soy traicionera, doble cara, una pinche vieja puta, que no me haga caso, que estoy loca y que los papás deberían de juntarse para correrme de la comunidad.

En el mes de noviembre de 2022, los padres de familia solicitaron un cambio de horario de 08:00 a 08:30 a.m., por la seguridad de los alumnos foráneos, movimiento autorizado por el inspector a través de su puño y letra, en un oficio de los padres de familia. A mediados del mes de febrero

⁴ Asesor Técnico Pedagógico.

de 2023, acudió el ATP "I" a supervisar mi clase, y al terminar indica con sus dedos mi horario, dándome a entender que el horario de entrada de 08:30 a.m., era incorrecto, por lo que yo le dije que lo había autorizado el inspector.

En fecha 20 de febrero de 2023, me incapacitaron por 3 días por un accidente de tráfico, y en esos días, me llamó la secretaria de inspección para que checara mi correo electrónico, donde veo que se me notifica otra llamada de atención por escrito por: "falta grave que cometió al acotar el horario escolar para alumnos y docentes, es prudente mencionar que el oficio de solicitud de cambio de horario recibido por padres de familia de la institución, no da pauta para que se lleve a cabo el detrimento de horario, basado en la fracción V del artículo 25 del capítulo 4 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública". Situación a todas luces injusta, ya que a mí se me llamó la atención, manchando mi expediente por una autorización que él mismo dio a los padres de familia, y en la cual yo no intervine.

A raíz de este accidente, me estuve incapacitando de manera constante, situación que no le parecía bien al inspector, porque a su parecer yo no tengo derecho a la salud. Se me indicó a través de mi servicio médico que tengo un tumor maligno en la tiroides, esta noticia me puso muy mal emocionalmente, por lo que acudí con mi médica familiar, la doctora "J". Por la crisis emocional que presentaba, yo le dije que en ese momento no me sentía bien y no podía estar frente a grupo, pero la doctora me dijo que no me podía incapacitar, porque necesitaba autorización del sindicato, de momento esto no me llamó la atención, porque mi necesidad era otra.

Al tiempo, volví a ir a mi servicio médico por un desmayo y un fuerte dolor de cabeza, y nuevamente me indica el doctor "K", que no podía incapacitarme porque necesitaba autorización del sindicato, nuevamente no entendí a qué se refería, pero no me llamó la atención.

No fue hasta el 04 de septiembre de 2023, que asistí a consulta y el doctor me preguntó que si tenía problemas con mi inspector, no entendí a qué se refería, o qué tenía que ver con mi salud, hasta que me puntualizó que: "específicamente a "A", no puedo darle incapacidad" y que quería evitar problemas con el sindicato, por este motivo solicité un oficio en donde se me indicara quién estaba dando esa orden. Durante

dos meses no tuve respuesta, hasta que acudí con el director de pensiones, quien me entregó un oficio, el cual adjunto y en el que se indica que “E” se tomó la libertad de aconsejarlos, que prestaran más atención sobre el asunto, además de justificar adecuadamente la extensión de cualquier incapacidad a la suscrita, es decir, el inspector acudió a Pensiones Civiles en ciudad Guerrero, para impedir mi expedición de incapacidades.

En el mes de agosto de 2023, derivado de la presión y la violencia laboral ejercida en mí contra por parte de “E”, es que decidí dejar la dirección y permanecer como docente académica, esperando que con este movimiento, la violencia hacia mí cesara; sin embargo esto no sucedió, ya que comenzó a hacer comentarios en voz alta, pero dirigidos a mí, como por ejemplo: “ya sé que no les parece, pero así son las cosas, ya sé que me están grabando”, siempre volteándome a ver, haciendo voz sarcástica, haciendo comentarios a mis compañeros como: “ya la voy a correr”, “ya se va a ir de aquí”, “ahí viene la puta”, “me la voy a chingar”, etc.

“E” siempre me dice “cállate”, no me deja hablar, me grita, hace ademanes violentos (tiemblan sus manos cuando habla de la desesperación y lo molesto que está, levanta los brazos, etc.) se pone color rojo y me ve con mucho coraje.

Toda esta situación me tiene muy mal, siempre llego llorando a mi casa, él me está quitando lo más bello que tenía, que era la docencia, me siento devastada, frustrada y sola, me da impotencia ver como una mala persona puede dañar tanto mi vida, mi relación familiar con mis hijos ha cambiado, porque me ven llorando o enojada, y eso me da vergüenza, mis alumnos me notan diferente, y eso me duele, mis problemas de salud se han incrementado, tengo problemas intestinales, dolores fuertes de cabeza, pienso solo en la situación, ya no quiero salir, solo quiero estar acostada, además tengo mucho miedo, porque mi agresor es una persona muy violenta, y sé que tiene varias investigaciones por lesiones y agresiones.

Es evidente que las acciones reiteradas hacia la suscrita son violentas y constituyen acoso laboral y trato discriminatorio, de conformidad con la tesis aislada con número de registro digital 2006870, la cual a la letra señala:

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (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; 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, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, 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 y seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, 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, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado_ Tomándose en consideración que: “El acoso laboral es aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

La anterior tesis se concatena con la de número de registro digital 2006870, la cual a la letra señala:

ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE QUE SE ACREDITA INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA

PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

El acoso laboral (mobbing) en su vertiente vertical descendente es una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta que implican el propósito de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluirla de la organización, o simplemente de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles, como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones verbales en su contra, la asignación de trabajos degradantes, innecesarios o sin valor o utilidad, la imposición de cargas de trabajo excesivas, no dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada, el aislamiento de sus compañeros, el cambio de puesto sin previo aviso o el cambio de localidad donde debe prestarse el servicio. En los procedimientos sustanciados ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o las Comisiones Estatales de Derechos Humanos, con motivo de las quejas presentadas por este género de conductas, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución, debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto a los derechos humanos y, en razón de la naturaleza de éstos, debe tener en consideración que basta que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas, para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos.

Fundamentos de derecho

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem Do Pará”.

Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer”, denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2. Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) *Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;*

b) *Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;*

c) *Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;*

d) *Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;*

e) *Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;*

f) *Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*

g) *Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.*

Artículo 3. Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 4.

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y

la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Artículo 1. La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Las disposiciones de esta ley son de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana.

Artículo 3. Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de

la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

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

Artículo 4. La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez.

Los ascendientes, tutores y custodios tienen la obligación de preservar y exigir el cumplimiento de estos derechos y principios.

El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.

Ley General de Víctimas.

Artículo 5. Los mecanismos, medidas y procedimientos establecidos en esta Ley, serán diseñados, implementados y evaluados aplicando los principios siguientes:

Dignidad. La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares.

En virtud de la dignidad humana de la víctima, todas las autoridades del Estado están obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a

considerarla y tratarla como fin de su actuación. Igualmente, todas las autoridades del Estado están obligadas a garantizar que no se vea disminuido el mínimo existencial al que la víctima tiene derecho, ni sea afectado el núcleo esencial de sus derechos.

En cualquier caso, toda norma, institución o acto que se desprenda de la presente Ley serán interpretados de conformidad con los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte, aplicando siempre la norma más benéfica para la persona.

Buena fe. Las autoridades presumirán la buena fe de las víctimas. Los servidores públicos que intervengan con motivo del ejercicio de derechos de las víctimas no deberán criminalizarla o responsabilizarla por su situación de víctima y deberán brindarle los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requiera, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos.

Complementariedad. Los mecanismos, medidas y procedimientos contemplados en esta ley, en especial los relacionados con la de asistencia, ayuda, protección, atención y reparación integral a las víctimas, deberán realizarse de manera armónica, eficaz y eficiente entendiéndose siempre como complementarias y no excluyentes.

Tanto las reparaciones individuales, administrativas o judiciales, como las reparaciones colectivas deben ser complementarias para alcanzar la integralidad que busca la reparación.

Debida diligencia. El Estado deberá realizar todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para lograr el objeto de esta Ley, en especial la prevención, ayuda, atención, asistencia, derecho a la verdad, justicia y reparación integral a fin de que la víctima sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho.

El Estado deberá remover los obstáculos que impidan el acceso real y efectivo de las víctimas a las medidas reguladas por la presente ley, realizar prioritariamente acciones encaminadas al fortalecimiento de sus derechos, contribuir a su recuperación como sujetos en ejercicio pleno de sus derechos y deberes, así como evaluar permanentemente el impacto de las acciones que se implementen a favor de las víctimas.

Enfoque diferencial y especializado. Esta ley reconoce la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros, en consecuencia, se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas.

Las autoridades que deban aplicar esta ley ofrecerán, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantías especiales y medidas de protección a los grupos expuestos a un mayor riesgo de violación de sus derechos, como niñas y niños, jóvenes, mujeres, adultos mayores, personas en situación de discapacidad, migrantes, miembros de pueblos indígenas, personas defensoras de derechos humanos, periodistas y personas en situación de desplazamiento interno. En todo momento se reconocerá el interés superior del menor.

Este principio incluye la adopción de medidas que respondan a la atención de dichas particularidades y grado de vulnerabilidad, reconociendo igualmente que ciertos daños sufridos por su gravedad requieren de un tratamiento especializado para dar respuesta a su rehabilitación y reintegración a la sociedad.

Igualdad y no discriminación. En el ejercicio de los derechos y garantías de las víctimas y en todos los procedimientos a los que se refiere la presente ley, las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades, o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Toda garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial.

Integralidad, indivisibilidad e interdependencia. Todos los derechos contemplados en esta ley se encuentran interrelacionados entre sí. No se puede garantizar el goce y ejercicio de los mismos sin que a la vez se garantice el resto de los derechos. La violación de un derecho pondrá en riesgo el ejercicio de otros.

Para garantizar la integralidad, la asistencia, atención, ayuda y reparación integral a las víctimas se realizará de forma multidisciplinaria y especializada.

Máxima protección. Toda autoridad de los órdenes de gobierno debe velar por la aplicación más amplia de medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos de las víctimas del delito y de violaciones a los derechos humanos. Las autoridades adoptarán en todo momento, medidas para garantizar la seguridad, protección, bienestar físico y psicológico e intimidad de las víctimas.

Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Artículo 1. La presente Ley es de orden público y de observancia general en toda la República, y tiene por objeto distribuir competencias entre los órdenes de gobierno para establecer las responsabilidades administrativas de los Servidores Públicos, sus obligaciones, las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que estos incurran y las que correspondan a los particulares vinculados con faltas administrativas graves, así como los procedimientos para su aplicación.

Artículo 2. Son objeto de la presente Ley:

I. Establecer los principios y obligaciones que rigen la actuación de los Servidores Públicos;

II. Establecer las faltas administrativas graves y no graves de los servidores públicos, las sanciones aplicables a las mismas, así como los procedimientos para su aplicación y las facultades de las autoridades competentes para tal efecto;

III. Establecer las sanciones por la comisión de faltas de particulares, así como los procedimientos para su aplicación y las facultades de las autoridades competentes para tal efecto;

IV. Determinar los mecanismos para la prevención, corrección e investigación de responsabilidades administrativas, y;

V. Crear las bases para que todo ente público establezca políticas eficaces de ética pública y responsabilidad en el servicio público.

Artículo 7. Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.

Para la efectiva aplicación de dichos principios, los servidores públicos observarán las siguientes directrices:

I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;

II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;

III. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;

IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;

V. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades;

VI. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;

VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;

VIII. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;

IX. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones;

X. Se abstendrán de asociarse con inversionistas, contratistas o empresarios nacionales o extranjeros, para establecer cualquier tipo de negocio privado que afecte el desempeño imparcial y objetivo en razón de intereses personales o familiares, hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad;

XI. Separarse legalmente de los activos e intereses económicos que afecten de manera directa el ejercicio de sus responsabilidades en el servicio público y que constituyan conflicto de intereses, de acuerdo con lo establecido en esta Ley, en forma previa a la asunción de cualquier empleo, cargo o comisión;

XII. Abstenerse de intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por filiación hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado, y;

XIII. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano.

Artículo 16. Los Servidores Públicos deberán observar el código de ética que al efecto sea emitido por las Secretarías o los Órganos internos de control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

Por lo cual solicito se consideren por ese órgano (sic), los derechos reconocidos a la suscrita, ya que soy víctima de violaciones a mis derechos humanos, atendiendo a los principios que se deben seguir para la atención de víctimas, contemplados en los artículos 5 y 7 de la Ley General de Víctimas, así como lo establecido en nuestra Constitución, toda vez que la violencia que sufrimos por parte de varios servidores

públicos, es incompatible con la dignidad humana, asumiendo que lesiona los derechos fundamentales y que pueden configurarse tanto por medio de acciones como de omisiones, ya que este tipo de actos, al tener un resultado de menoscabo, maltrato, humillación o amenaza, daña a la persona víctima y puede lesionar una pluralidad de derechos fundamentales, tales como su derecho a la integridad física, y psíquica, su derecho a la no discriminación, derecho a la honra u otras.

Por todo lo anterior, es que solicito a esa H. Comisión que emita una medida cautelar urgente, para evitar que mis derechos humanos se continúen violentados, que se proteja mi integridad y se evite el contacto con mis agresores, así como no modifiquen mis condiciones laborales durante todo el tiempo que dure la investigación, lo anterior, de conformidad con el artículo 38 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua que señala:

El Visitador tendrá la facultad de solicitar en cualquier momento a las autoridades competentes, que se tomen todas las medidas precautorias o cautelares necesarias para evitar la consumación irreparable de las violaciones denunciadas y reclamadas, o la producción de daños de difícil reparación a los afectados, así como solicitar su modificación cuando cambien las situaciones que las justificaron. Dichas medidas pueden ser de conservación o restitutorias, según lo requiera la naturaleza del asunto.

Por lo que he señalado anteriormente, deseo ofrecer a la presente investigación, lo que a continuación se describe:

- 1. Copia simple de mi basificación como docente académico.*
- 2. Relatoría de fecha 19 de septiembre de 2022.*
- 3. Llamado de atención por escrito del 20 de septiembre de 2022.*
- 4. Oficio de autorización de cambio de horario con nota al pie del documento con su puño y letra donde autoriza el mismo.*
- 5. Llamado de atención por el cambio de horario de fecha 20 de febrero de 2023.*
- 6. Oficio de pensiones civiles de fecha 20 de septiembre de 2023.*

7. Incapacidad del 20 de febrero que acredita que estaba incapacitada cuando se me hizo el llamado de atención.

8. Todo lo actuado dentro de mi expediente en jurídico de la Secretaría de Educación. Por lo anterior gírese oficio en vía de colaboración a la Secretaría de Educación y Deporte, a fin de que proporcionen el mismo a ese organismo.

9. Testimoniales que más adelante presentaremos ante este organismo, a fin de que sean desahogados, debido a que en este momento cuentan con temor de que se ventilen sus datos y ser reprendidos por la autoridad.

10. Se me tenga a bien realizar diversa pericia con enfoque psicosocial, con la finalidad de evaluar las consecuencias ligadas y afectaciones en los procesos, así como el contexto de la violencia laboral que he sufrido en mi lugar de trabajo, lo anterior a efecto de documentar los impactos psicosociales, de entorno inmediato y la relación causal, evidencias de factores de riesgo en las funciones profesionales en nuestro lugar de trabajo, en las víctimas indirectas y determinar el daño que hemos sufrido, siempre aplicando la perspectiva de género y derechos humanos. Debiendo versar dicha prueba pericial también en el proyecto de vida que se realice en la persona víctima y/o quejosa, así como sobre su familia y su trabajo, para efecto de que se determine lo siguiente:

- a) Las afectaciones que provocaron los hechos en el desarrollo físico, emocional, intelectual, social, relacional, laboral y económico de la vida de la víctima y/o quejosa y su familia. Lo anterior evaluado el impacto diferenciado de los daños en función de la interacción de varios factores de discriminación; esto considerando el hecho de que la condición de la víctima como mujer, potencializaron las afectaciones a dicho proyecto de vida.
- b) Con el diagnóstico de afectaciones, estar en posibilidad de dictar las reparaciones integrales y transformadoras que deben dictarse conforme a las obligaciones que tienen las autoridades mexicanas de impartir justicia con enfoque de derechos humanos y en cumplimiento al principio de igualdad y no discriminación; lo que implica en el caso específico implementar las perspectivas de género, el modelo social e interculturalidad.

Por lo anterior, gírese oficio en vía de colaboración a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, para que se sirva asignar perito a su digno cargo y aplique a la suscrita la pericial solicitada.

Por lo anteriormente expuesto solicito:

Primero: Se admita la presente queja por violaciones a mis derechos humanos.

Segundo. Se me tenga designado y autorizando a las profesionistas mencionadas en el proemio de la presente queja, así como el domicilio procesal señalado.

Tercero. Se me tenga ofreciendo los diversos medios de prueba en el presente escrito y la protección de datos personales y resguardo de identidad para el desahogo correspondiente.

Cuarto. Se investigue y emita la resolución correspondiente, con miras de reparar y/o restituir el daño integral ocasionado, con enfoque de perspectiva de género y derechos humanos a la suscrita, por la afectación integral en el proyecto de vida por parte de las autoridades responsables, para la aplicación de las medidas sancionadoras correspondientes, considerando la determinación de la conducta irregular de los servidores públicos, la vinculación entre los hechos constitutivos de violencia, acoso laboral y discriminación con la actuación de los involucrados en el incumplimiento de las normas aplicables en el acceso a la justicia y proteger a las mujeres a una vida libre de violencia en el procedimiento que deberá estar apegado a la legalidad de acuerdo a la obligación de las autoridades en el ámbito de su competencia.

Quinto. Se realicen todas las medidas tendientes a garantizar la no repetición de violaciones de derechos humanos por parte de las autoridades competentes dentro de sus atribuciones, apliquen sanciones conducentes y subsane la irregularidad de que se trate...". (Sic).

2. En fecha 20 de septiembre de 2024 se recibió el informe de ley rendido mediante oficio número CJ-IX-1379/2024, signado por el licenciado José Acosta Morales, Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte, mediante el cual comunicó a este organismo lo siguiente:

“...Por medio del presente, en atención a su oficio número CEDH:10s.1.4.229/2024, mediante el cual se solicita información sobre el expediente número CEDH:10s.1.4.189/2024, en relación a la queja interpuesta por “A”, me permito informar lo siguiente:

- 1. Esta Coordinación, en cumplimiento de sus facultades y obligaciones, ha iniciado un expediente de investigación jurídico laboral, bajo el número de registro “N”, de conformidad con el artículo 18, fracción III, del reglamento interior de la Secretaría de Educación y Deporte, que a la letra dice:*

“Artículo 18. Al frente del Departamento de Litigios y Gestión habrá una persona titular y le corresponderá el ejercicio de las siguientes atribuciones:

(...)

III. Realizar investigaciones de carácter laboral, administrativo y de seguridad social en conjunto con las áreas involucradas, y ejercer en su caso, las sanciones que correspondan”;

- 2. El propósito de esta investigación es indagar de manera exhaustiva y objetiva las cuestiones señaladas por las partes involucradas, con el fin de dilucidar si existen probables faltas en el ejercicio de las funciones conferidas en el Reglamento Interno de la Secretaría de Educación y Deporte, Código Administrativo del Estado de Chihuahua, Ley Estatal de Educación, el Acuerdo número 98, que regula la organización y funcionamiento de las escuelas de educación secundaria y demás ordenamientos aplicables. Es importante señalar que esta investigación se realiza en nuestro carácter de patrón, tomando en cuenta las manifestaciones de ambas partes, para garantizar el derecho de audiencia y la protección de los derechos laborales de todos los involucrados.*
- 3. La investigación se encuentra actualmente en curso. Una vez concluidas las etapas pertinentes, se procederá a notificar oportunamente sobre las etapas subsecuentes que deban desahogar.*

Esta Coordinación está comprometida con la protección de los derechos humanos y laborales de todo el personal educativo. Asimismo, garantizar

la correcta prestación del servicio educativo dentro del centro escolar...".
(Sic).

3. Con motivo de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos, realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de aquellos medios probatorios que permitieran demostrar la verdad sobre los hechos planteados, lográndose recabar las siguientes:

II. EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja presentado por "A", ya transcrito en el párrafo 1 del apartado de antecedentes de la presente resolución, al que acompañó el siguiente anexo:
 - 4.1. Copia simple del oficio sin número de fecha 20 de septiembre de 2023, signado por el doctor "K", médico general de Pensiones Civiles del Estado, Delegación Guerrero, mediante el cual informó a Pensiones Civiles del Estado, Delegación Cuauhtémoc, respecto a la reunión que tuvo con "E", en la que éste le planteó la situación laboral de "A", exhortándolo a que prestaran más atención y justificaran adecuadamente la extensión de cualquier incapacidad que se le otorgara a "A", asentando el mencionado profesionista que desconocía la razón por la cual "E" había tomado la decisión de hablar con el personal médico, ya que en el ejercicio de su profesión, las incapacidades se otorgaban según se considerara necesario para la adecuada recuperación de las y los pacientes, por lo que nunca se extendían a capricho o a solicitud de los y las derechohabientes.
5. Oficio número CJ-IX-1379/2024 de fecha 19 de septiembre de 2024, signado por el maestro José Acosta Morales, Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte, mediante el cual rindió el informe de ley previamente solicitado por este organismo, ya transcrito en el párrafo número 2 de la presente determinación.
6. Escrito recibido en este organismo en fecha 03 de octubre de 2024, signado por "A", mediante el cual realizó diversas manifestaciones en relación al informe de ley.
7. Medidas cautelares que este organismo solicitó en favor de "A", de fecha 29 de octubre de 2024, recibidas en la Secretaría de Educación y Deporte ese mismo día a las 12:54, a fin de que la autoridad tomara la medidas que considerara necesarias y urgentes para evitar que se consumaran de manera irreparable las

posibles violaciones a los derechos humanos de la quejosa, y se le garantizara un trabajo digno y libre de violencia dentro del plantel educativo en donde actualmente labora, mientras se llevaba a cabo el proceso de investigación y esclarecimiento de la queja.

8. Copia simple del oficio número JCB2573/2024 de fecha 26 de noviembre de 2024, signado por el licenciado Julio César Medina Durán, Juez de Primera Instancia Penal en Funciones de Control del Distrito Judicial Guerrero, mediante el cual informó al Supervisor del Instituto de Servicios Previos a juicio Zona Occidente, en la ciudad de Cuauhtémoc, Chihuahua, que se le dictó un auto de vinculación a proceso a “E”, por el delito de discriminación, quedando bajo la causa penal número “M”.
9. Dictamen en materia de psicología realizado a “A” por el licenciado Damián Andrés Díaz García, psicólogo adscrito a esta Comisión, el 27 de noviembre de 2024, quien concluyó que la impetrante presentaba datos compatibles con una alta probabilidad de enfrentar un cuadro de acoso laboral, diagnosticando una ansiedad severa y depresión grave del estado de ánimo.
10. Declaración testimonial de “F”, rendida en este organismo ante el Visitador ponente, en fecha 03 de diciembre de 2024, quien mediante acta circunstanciada de esa fecha, asentó que la persona mencionada, le manifestó que también trabajaba en la telesecundaria “B”, y que ha presenciado como “A” ha sido acosada y hostigada laboralmente por “E”, al grado de referirse a ella con palabras altisonantes, teniendo conocimiento de que éste envió un oficio a Pensiones Civiles del Estado, a fin de que no se le otorgaran las incapacidades médicas que “A” necesitaba.
11. Declaración testimonial de “L”, rendida en este organismo ante el Visitador ponente, en fecha 03 de diciembre de 2024, quien mediante acta circunstanciada de esa fecha, asentó que la antes referida, le manifestó que es madre de uno de los estudiantes de la telesecundaria “B”, y que ha visto como “E” le ha gritado a “A” frente a los niños y padres de familia, señalando que minimiza su trabajo y se dirige a ella con groserías.

III. CONSIDERACIONES:

12. 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 y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua,

en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6, 12 y 84, fracción III de su reglamento interno.

- 13.** En atención a lo dispuesto en el numeral 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que establece que en el caso de una ausencia temporal o definitiva, las funciones de la persona en quien recaiga la Presidencia de la Comisión Estatal de los Derechos, serán cubiertas por la persona que ocupe la Dirección de Control, Análisis y Evaluación, con las facultades establecidas en el artículo 15 de esta Ley, el suscrito se encuentra habilitado para resolver el presente asunto.⁵

- 14.** Según lo establecido en los artículos 39 y 40, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción recabados y las diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o las personas servidoras públicas han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, 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 los hechos materia de la presente queja.

- 15.** De acuerdo con los hechos puestos a consideración de este organismo, tenemos que éstos hacen alusión a actos de hostigamiento laboral y violencia laboral, que “A” señaló fueron realizados en su perjuicio, por parte de personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Educación y Deporte, en concreto, por parte de “E”, siendo éste su superior jerárquico, ya que se desempeña como inspector de zona.

- 16.** Al respecto, la autoridad se limitó a señalar en su informe, que había iniciado un expediente de investigación jurídico laboral, bajo el número de registro “N”, misma que actualmente se encontraba en curso, con el propósito de indagar de manera exhaustiva y objetiva, las cuestiones señaladas por las partes involucradas, con el fin de dilucidar si existían probables faltas al reglamento interno de la Secretaría de Educación y Deporte.

⁵ Por actualizarse la hipótesis de ausencia definitiva contemplada el referido artículo 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Decreto No. LXVII/RFLEY/0945/2024 XVI P.E. P.O. 31 de agosto de 2024.

17. Ahora bien, pasando al análisis de las cuestiones planteadas por las partes, tenemos que “A” señaló como detonante del hostigamiento y la violencia laboral, que durante el año 2022, cuando “E” llegó como nuevo inspector, le ofreció a “A” tomarse unas cervezas, invitación que ésta rechazó, pero que “E” siguió insistiendo, mientras que “A” continuó en su negativa, momento en que la quejosa señala que el trato hacia ella por parte de “E”, ya no fue el mismo, manifestando que a partir de ahí, “E” comenzó a comportarse con ella de manera grosera, que no le contestaba las llamadas laborales, la dejaba con la mano extendida cuando lo saludaba, le preguntaba a sus alumnos acerca de su desempeño laboral y la maltrataba frente a ellos, y que incluso llegó al grado de hablar con sus médicos para que no le otorgaran las incapacidades médicas a las que tenía derecho, derivadas de un accidente de tráfico que tuvo, señalando que todo esto ocasionó que dejara la Dirección y decidiera permanecer como docente académica, esperando que el acoso y la violencia laboral hacia ella, cesara, pero que lejos de suceder esto, dichas conductas llevadas a cabo por parte de “E”, siguieron suscitándose, situación que “A” refiere que hace que llegue siempre llorando a su casa, con sentimientos de frustración e impotencia, lo que ha dañado su vida, ya que refiere que la relación familiar con sus hijos ha cambiado, pues siempre la ven llorando o enojada, sus alumnos la ven diferente y sus problemas de salud han aumentado, teniendo además miedo de su agresor, señalando que es una persona violenta que tiene varias investigaciones por lesiones y agresiones.

18. Tomando en cuenta lo anterior, debe establecerse primeramente que, de conformidad con lo establecido en el acuerdo de radicación de la queja, algunos de los hechos narrados por la parte quejosa, se desarrollaron durante el año 2022, mientras que la queja se interpuso, hasta el día 18 de junio de 2024, por lo que atendiendo a la época en que ocurrieron los hechos en ese año, se consideró que este organismo, conforme a lo dispuesto por el artículo 26⁶ de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, las quejas solo pueden presentarse dentro del plazo de un año, contado a partir de que se tenga conocimiento de los hechos que se consideraron como violatorios o de la ejecución de los mismos, y solo en casos excepcionales, tratándose de infracciones graves a los derechos humanos, este organismo protector puede ampliar ese plazo mediante la emisión de una resolución razonada; en tanto que el artículo 63, fracción I,⁷ del reglamento interno de este organismo, establece

⁶ Artículo 26. La queja solo podrá presentarse dentro del plazo de un año, a partir de que se hubiera iniciado la ejecución de los hechos que se estimen violatorios o de que el quejoso hubiese tenido conocimiento de los mismos. En casos excepcionales y tratándose de infracciones graves a los derechos humanos, la Comisión Estatal podrá ampliar dicho plazo mediante resolución razonada. No contará plazo alguno cuando se trate de hechos que por su gravedad puedan ser considerados violaciones de lesa humanidad.

⁷ Artículo 63. Los casos que refiere el artículo 26 de la Ley, sobre la ampliación del plazo de un año para presentar una queja, sólo procederá mediante resolución razonada de la Visitaduría, cuando se trate de:

que en los casos a los que se refiere el mencionado artículo 26, sólo procederá cuando se trate de violaciones graves a los derechos humanos que se encuentren relacionadas con la libertad, la vida, así como la integridad física y psíquica; siendo evidente que en el caso, y por lo que hace a las violaciones a los derechos humanos que “A” alegó respecto a los actos de hostigamiento y violencia laboral que ocurrieron durante 2022 al 17 de junio de 2023, transcurrió en exceso el término de un año para interponer la queja correspondiente (en concreto, 2 años y 6 meses y 17 días), lo que de acuerdo con los ordenamientos legales invocados en el punto anterior, implica que la queja respecto a esas violaciones a derechos humanos, deba considerarse como interpuesta de forma extemporánea.

19. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, tal y como se estableció el mencionado acuerdo de radicación, existieron otros actos señalados por la parte quejosa, que ocurrieron durante los meses de agosto y septiembre de 2023 en adelante, por lo que en ese tenor, este organismo se avocará al estudio de los que acontecieron a partir de esos meses y hasta la fecha, ya que en relación a los mismos, la queja se encuentra interpuesta en tiempo y forma.
20. Establecido esto, este organismo considera que antes de realizar un estudio más a fondo de los hechos y las evidencias que obran en el expediente, es necesario establecer primeramente, diversas premisas normativas relacionadas con el acoso y la violencia laboral, con la finalidad de establecer el contexto jurídico en el que se desarrollaron los hechos, y de esa forma establecer si la actuación de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Educación y Deporte, se ha apegado al marco jurídico existente o no, y en conjunto con las evidencias que obran en el expediente, determinar si existe alguna responsabilidad que le sea atribuible a la mencionada Secretaría.
21. En ese tenor, debemos entender que el término de acoso laboral, debe desentrañarse conforme lo refiere la Real Academia de la Lengua Española, con el significado de la palabra “acosar”, que se define como perseguir, apremiar, importunar a una persona, sin darle tregua ni reposo, con molestias o requerimientos.
22. En el ámbito internacional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece la obligación de los Estados Partes de: “...*respetar los derechos y*

I. Violación grave a los Derechos Humanos, aquellos relacionados con la libertad, la vida, así como a la integridad física y psíquica; y;

II. Violaciones de lesa humanidad, cuando los actos atenten en contra de una comunidad o grupo social en su conjunto.

libertades reconocidos en ella 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”.

23. Asimismo, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en materia del Empleo y Ocupación, precisa que: *“...el término “discriminación” comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...”.*

24. Además, los artículos 4 y 7 del C-190, 219 (Convenio sobre la Violencia y el Acoso), expresan lo siguiente:

“...Artículo 4.

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;

b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;

c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;

e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;

f) prever sanciones;

g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y

h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

(...)

Artículo 7.

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género...”.

25. El artículo 11.1 inciso c) de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, estipula que:

“11.1. Los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

(...)

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al

readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico”.

- 26.** El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, cuyo núcleo se violenta cuando existe el acoso laboral, se encuentra contenido implícitamente en el quinto párrafo del artículo 1 y primer párrafo del 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establecen lo siguiente:

“Artículo 1.

(...)

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

(...)

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

- 27.** Igualmente, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132, fracción VI, obliga a la parte patronal a guardar a las personas trabajadoras la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra; además, el artículo 133, fracciones XII y XIII, declara prohibiciones de las y los patrones como el realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo o el permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.
- 28.** Por su parte, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, define en su punto 4.12 a la violencia laboral, como: *“Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”*; mientras que en el 5.1, inciso b) así como el 5.4, establece como obligaciones de las y los patrones, prevenir la violencia laboral y adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial,

promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el numeral 8 de la referida norma.

- 29.** Asimismo, refiere en el punto 4.7 de la mencionada Norma Oficial Mexicana, que los factores de riesgo psicosocial, son: *“Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado”* y *“que comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”*.
- 30.** En lo que respecta al liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo, la multicitada norma establece en su inciso f), que: *“...1) El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y 2) El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social...”*.
- 31.** Por último, la norma indica en su inciso g), respecto a la violencia laboral lo siguiente: *“...1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la*

pérdida de su autoestima. 2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)...”.

- 32.** Asimismo, los artículos 5, fracción III y 6, fracciones II y III, ambos de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, definen, respectivamente, lo siguiente en relación a la violencia sexual:

“Artículo 5. Los tipos de violencia contra las mujeres son:

(...)

III. Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que daña la estabilidad emocional, menoscaba la autoestima o altera la salud mental de la mujer que recibe el maltrato consistente, entre otros, en descuido reiterado, insultos, humillaciones, devaluación de su autoestima, marginación, rechazo, restricción a la autodeterminación y celotipia.

Artículo 6. Las modalidades de violencia son:

(...)

II. Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos que discriminen o tengan como fin o resultado dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

III. Violencia laboral y docente: Es todo acto de acoso, hostigamiento u omisión ejercido por cualquier persona que tiene un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, a fin de dañar su dignidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, tendiente a impedir su desarrollo y atentar contra la igualdad”.

- 33.** Deviene trascendente considerar que la Primera Sala del máximo órgano judicial del país, ha establecido un criterio para definir el acoso laboral, lo cual plasmó en la siguiente tesis:

*“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (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; 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, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, 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 agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, 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, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado”.*⁸

34. Conforme a la anterior tesis, para que se constituya el acoso laboral, se requiere que existan los siguientes elementos:

- Que tenga como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, que suele presentar la persona hostigadora.
- En cuanto a su tipología, que se presente en alguno de los siguientes niveles, dependiendo de quién adopte el papel de sujeto activo: a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realice entre personas compañeras de trabajo, es decir, las o los sujetos activos y pasivos ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional. b) Vertical

⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 2006870, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tipo: Tesis Aislada.

descendente. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realicen por quienes ocupan puestos más altos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. c) Vertical ascendente. Cuando el hostigamiento laboral se realice por quienes ocupan puestos subalternos o inferiores respecto de la o el jefe victimizado.

- Que se presente de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia una de las personas integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de alguna persona.
- Que se lleve a cabo mediante la exclusión total de la víctima de cualquier labor que se le asigne, se realicen agresiones verbales contra su persona y/o se le asigne una carga excesiva en los trabajos que ha de desempeñar, con la finalidad de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

35. En razón de lo anterior, conforme al criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo en revisión número 2655/2013, que dio lugar a lugar a la tesis aislada: “ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis: 1a. C/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro IV, Tomo I, marzo de 2014, p. 523. Registro digital 2005793, que constituyó jurisprudencia por reiteración, estableció que la labor de juzgar con perspectiva de género, tales como la necesidad de identificar, no sólo la existencia de relaciones de poder y asimetrías, sino también situaciones de violencia, discriminación o vulnerabilidad basadas en el género; o bien, la de advertir si se encuentran implícitos en la controversia estereotipos, prejuicios, prácticas o roles de género que vulnere los derechos de las personas.⁹

⁹ ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”. Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: I) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; II) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; III) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; IV) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; V) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las

- 36.** En dichos términos, constituye una obligación para este organismo, así como para cualquier autoridad del Estado, sea del ámbito judicial o administrativo, analizar y resolver con perspectiva de género, lo cual puede resumirse en el deber de estudiar los hechos que se exponen, sobre la base de reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres, debiendo remediar los potenciales efectos discriminatorios y de acoso laboral que pueden constituir un detrimento en la calidad de vida de las personas.
- 37.** Establecido lo anterior, este organismo considera que es el momento oportuno para realizar el estudio a fondo de los hechos y las evidencias que obran en el expediente.
- 38.** En cuanto a los hechos, tenemos primeramente que la parte quejosa, señaló que en el mes de agosto de 2023, derivado de la presión y la violencia laboral ejercida por parte de “E” hacia ella, decidió dejar la Dirección y permanecer como personal docente académico, esperando que con este movimiento, la violencia hacia ella cesara, pero que esto no sucedió, ya que “E” le hacía comentarios en voz alta dirigidos hacia ella cuando estaba en presencia de sus compañeros y compañeras de trabajo, diciendo cosas como: “ya sé que me están grabando”, y otros como: “ya la voy a correr”, “ya se va a ir de aquí”, “ahí viene la puta”, “me la voy a chingar”, etc.
- 39.** Continúa señalando que “E” siempre le dice que se calle sin dejala hablar, además de gritarle y hacerle ademanes violentos con mucho coraje, situación que la tiene muy mal, ya que esto ha ocasionado que llegue llorando a su casa, que se sienta devastada, frustrada y sola, dándole impotencia de ver cómo una persona puede dañar tanto su vida, al grado de que la relación familiar con sus hijos haya cambiado, ya que la ven llorando o enojada, lo que le da vergüenza, agregando que sus alumnos la ven diferente y que eso le duele, además de que sus problemas de salud han aumentado, teniendo problemas intestinales, dolores fuertes de cabeza y que tiene mucho temor de “E”, ya que señala que éste es una persona violenta.
- 40.** Para demostrar lo anterior, se cuenta en el expediente con la declaración testimonial de “F”, quien de acuerdo con el acta circunstanciada de fecha 03 de diciembre de 2024, elaborada por el Visitador ponente, manifestó lo siguiente:

personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, VI) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

“Que trabajo como docente en la escuela “B”, ubicada en esta población y desde hace aproximadamente un año como encargada de la Dirección y desde hace aproximadamente 4 años es que conozco a la maestra “A”, ya que también ella trabaja en esta misma escuela. Desde hace unos 6 años conozco al profesor “E”, quien se desempeña como inspector en el área de Guerrero desde 2022. Es por dicha razón que tengo conocimiento de que “E” desde hace tiempo acosa laboralmente a la maestra “A”, ya que constantemente acude a la escuela y le gritonea, trata de hacerla ver mal frente a los padres de familia y alumnos haciendo gestos y ademanes, burlándose de la situación y la persona, queriendo hacer ver que la autoridad la tiene él y que él es quien manda, tratando de minimizar las funciones de “A”, e inclusive en algunas ocasiones se ha dirigido hacia ella como puta, que no sabe hacer las cosas, haciéndola ver mal y causándole problemas de salud. También me di cuenta de que el inspector mandó oficio a Pensiones para que no le dieran incapacidades médicas que requería la maestra, derivados de un accidente y un tumor en la tiroides. El acoso ha llegado a tal grado, que el inspector se está afuera de la escuela vigilando qué hacemos, en una ocasión que tuvo que salir la maestra de la escuela, la siguió y le ordenó que se regresara. Le resta autoridad a la maestra, ignorándola y discriminándola, e inclusive cuando llega a la escuela, la maestra “A” le extiende la mano para saludarlo y él se voltea y la deja con la mano extendida...”. (Sic).

- 41.** También se cuenta con el testimonio de “L”, quien en la misma fecha, según el acta circunstanciada elaborada por el Visitador ponente, indicó que:

“Conozco a la maestra “A” desde hace aproximadamente tres años, a partir de que mi hijo entró a estudiar a la telesecundaria, y es la razón por la cual me he dado cuenta de los problemas que tiene la maestra “A” con el inspector de la zona de nombre “E”, el cual constantemente gritonea a la maestra delante de los compañeros y niños, a tal grado que en una ocasión yo tuve que hablar con el inspector para pedirle que cuando tuviera cosas que arreglar con la maestra “A”, no le gritoneara en frente de los niños, ya que inclusive a mi hijo le incomodaba cuando se presentaba esta situación, y siempre que pasaba eso, la intención del inspector era minimizar las actividades de la maestra “A”, y que todos supiéramos que él era la autoridad, he inclusive en alguna ocasión a petición de los padres de familia, aumentó la hora de entrada de 08:00 a 08:30, autorizando el propio inspector el cambio de horario, sin embargo después les dijo que no y le levantó un acta a la maestra “A”, por haber cambiado el horario sin autorización, y en esa ocasión, mi esposo fue y le reclamó del porqué había cambiado de parecer y “E” le dijo que no le hiciera caso, que la maestra “A” estaba loca,

dirigiéndose hacia ella con groserías, e inclusive también en alguna ocasión a mí también me dijo que estaba loca, ya que había tenido diferencias con una maestra de nombre “Ñ”, tratando siempre hacer menos a la maestra “A”...”. (Sic).

- 42.** Los testimonios antes referidos, confirman el dicho de la quejosa en el sentido de que “E” hacía comentarios en voz alta dirigidos hacia ella cuando estaba en presencia de sus compañeros y compañeras de trabajo, incluso delante de padres y madres de familia, y que constantemente le grita tratando de hacerla ver mal ante su alumnado, haciendo gestos y ademanes con los cuales la amedrenta, dejándole la mano extendida cuando lo saluda, dirigiéndose a ella de manera insultante llamándola “puta” y loca, así como tratando de hacerla sentir menos, restándole autoridad, ignorándola y discriminándola, así como una vigilancia constante de lo que hace, todo lo cual le ha causado problemas en su salud.
- 43.** Las consecuencias respecto a la salud de “A” a nivel psíquico, se corroboran con la valoración psicológica que realizó el licenciado Damián Andrés Díaz García a la quejosa, de fecha 29 de noviembre de 2024, quien en sus conclusiones, detalló que la impetrante presentaba datos compatibles con una alta probabilidad de enfrentar un cuadro de acoso laboral, según se demostraba con la evidencia empírica representada en las respuestas manifestadas en la psicometría que se había utilizado en la entrevista especializada, y que en ese sentido, la instrumentación complementaria arrojaba datos contingentes con esa interpretación de primer orden, toda vez que aparecía puntuando ansiedad severa y depresión grave del estado de ánimo.
- 44.** Asimismo, de acuerdo con dicha valoración, el referido profesionista hizo mención de que identificó como síntomas claramente asociados a los eventos narrados por “A” en su queja, una lista de efectos de espectro físico y psicológico, lo cual coincide con los hechos que denunció ante este organismo, y que como consecuencia de ellos, se ha mermado su salud en la siguiente forma:
 - Alteraciones en ciclo de ingesta de alimentos, que trae como efecto un decremento notable de peso de al menos ocho kilogramos en el último año.
 - Incremento de consumo de cigarrillo.

- Ideación de muerte.
- Llanto frecuente.
- Afectación en la socialización dentro y fuera de su área laboral/ Aislamiento.
- Discordia familiar.
- Pérdida de interés general en actividades laborales que se traducen en disminución del rendimiento.
- Pensamiento rumiante acerca de su dinámica general de trabajo.
- Afectación en capacidad de concentración y en memoria.
- Insomnio de temporalidad crónica.

45. Por otra parte, y en lo tocante a los hechos reclamados por la quejosa, consistentes en que “E” llegó al extremo de hablar con sus médicos para que no le otorgaran las incapacidades médicas a las que tenía derecho, derivadas de un accidente de tráfico que tuvo, el cual tuvo como consecuencia que tuviera que incapacitarse laboralmente de manera constante, se considera lo siguiente.

46. De acuerdo con la queja de la impetrante, a raíz del accidente vial que tuvo, se vio en la necesidad de incapacitarse frecuentemente, además de que a través de su servicio médico, se enteró de que tenía un tumor maligno en la tiroides, siendo ésta una situación que no le parecía bien al inspector “E”. Señala también que esa noticia la puso muy mal emocionalmente y que al acudir con la doctora “J” por la crisis emocional que presentaba, le dijo que en ese momento no se sentía bien y no podía estar frente a grupo, pero que la doctora le dijo que no la podía incapacitar, porque necesitaba autorización del sindicato, lo que en su momento no le llamó la atención porque sus prioridades eran otras, pero que cuando volvió a acudir a su servicio médico por un desmayo y un fuerte dolor de cabeza que sufrió, el doctor “K” le dijo que no podía incapacitarla porque necesitaba autorización del sindicato, sin entender nuevamente a que se refería, no siendo hasta el 04 de septiembre de 2023, que al acudir a consulta, el doctor le pregunto que si tenía problemas con su inspector, sin entender a qué se refería o que tenía que ver con su salud, hasta que le puntualizó que “E” le había referido que “específicamente a “A”, no podía darle incapacidad”, y que deseaba evitar problemas con el sindicato. Señala que finalmente acudió con el director

de Pensiones, quien le entregó un oficio en el cual se indicaba que “E” se había tomado la libertad de aconsejarlos para que prestaran más atención sobre el asunto y justificaran adecuadamente cualquier incapacidad de “A”, es decir, que el inspector había acudido a Pensiones Civiles del Estado en la ciudad Guerrero, para impedir que le dieran sus incapacidades.

- 47.** El referido hecho, se corrobora con la copia simple del oficio sin número de fecha 20 de septiembre de 2023, signado por el doctor “K”, médico general de Pensiones Civiles del Estado, Delegación Guerrero, ya referido en el párrafo 4.1 de la presente determinación, mediante el cual informó a Pensiones Civiles del Estado, Delegación Cuauhtémoc, respecto a la reunión que tuvo con “E”, en la que éste le planteó la situación laboral de “A”, exhortándolo a que prestaran más atención y justificaran adecuadamente la extensión de cualquier incapacidad que se le otorgara a “A”, asentando el mencionado profesionista, el doctor “K”, que desconocía la razón por la cual “E” había tomado la decisión de hablar con el personal médico, ya que en el ejercicio de su profesión, las incapacidades se otorgaban según se considerara necesario para la adecuada recuperación de las y los pacientes, por lo que nunca se extendían a capricho o a solicitud de las y los derechohabientes.
- 48.** Dicha evidencia, se concatena con lo señalado por “F”, al referir que tuvo conocimiento de que el inspector “E” había mandado un oficio a Pensiones Civiles del Estado para que no le dieran a “A” las incapacidades médicas que requería.
- 49.** Lo anterior, constituye evidencia irrefutable de que “E” ha llevado a cabo acciones que no se encuentran dentro de sus funciones, pues conforme a las disposiciones del artículo 181 de la Ley Estatal de Educación, las funciones docentes, de dirección de una escuela o de supervisión o inspección de la educación básica y media superior impartida por el Estado y sus organismos descentralizados, éstas solo se encuentran orientadas a brindar educación de calidad y al cumplimiento de sus fines; sin embargo, “E” ha ido más allá de éstas, al tratar de influir en las decisiones médicas, con el mero fin de perjudicar a la quejosa, a pesar de que ésta tiene derecho a que se le otorguen las incapacidades que sólo a consideración del personal médico pueden ser expedidas, según se estime necesario para la adecuada recuperación de las y los pacientes, lo que sin duda, constituye un acto de violencia institucional, según los parámetros establecidos en el artículo 6, fracción II¹⁰ de la Ley Estatal del

¹⁰ Artículo 6. Las modalidades de violencia son:
(...)

Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, al tener como fin o resultado, dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, siendo en el caso, su derecho al acceso a los servicios de salud.

- 50.** Por lo anterior, este organismo observa con preocupación el actuar de “E”, al existir claros indicios de un abuso de poder que podría estar siendo ejercido de manera desproporcionada, no solo en perjuicio de la quejosa, sino en el desarrollo de las decisiones que se toman en la Secretaría de Educación y Deporte y Pensiones Civiles del Estado, derivada de la posición de influencia que tiene la persona involucrada, lo cual representa un riesgo significativo para la integridad y transparencia de las instituciones, que trasciende en consecuencias graves en términos de justicia y equidad, siendo fundamental abordar esta situación con celeridad, a fin de que se garantice la integridad de las instituciones y el respeto a los principios éticos y legales.
- 51.** Conforme a las premisas establecidas previamente, el hostigamiento y la violencia laboral y docente, se caracterizan precisamente por el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Esto se manifiesta a través de conductas verbales, físicas o ambas, así como malos tratos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones hacia el trabajador, realizadas de manera continua y persistente. En el caso en estudio, esta situación se agrava por dirigirse a una mujer, lo cual, aunque no responde a una cuestión intrínseca, refleja las relaciones asimétricas de poder que históricamente han situado a las mujeres en condiciones de vulnerabilidad frente a los hombres, por lo que este contexto, exige un llamado urgente a la autoridad, para que implemente acciones afirmativas y medidas preventivas necesarias, para acelerar la igualdad y erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres.
- 52.** Otro factor que se suma a la acreditación de las cuestiones fácticas en estudio, es el hecho de que la Secretaría de Educación y Deporte, únicamente haya señalado en su informe, que inició un expediente de investigación jurídico laboral, bajo el número de registro “N”, pues tal y como acertadamente lo refirió la parte quejosa en el escrito que presentó en este organismo en fecha 03 de octubre de 2024, mediante el cual realizó diversas manifestaciones al infome de ley, la autoridad no brindó ninguna información en cuanto a los antecedentes

II. Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos que discriminen o tengan como fin o resultado dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

del asunto, los fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones impugnados, ni refirió si efectivamente éstos existieron, y mucho menos acompañó la documentación que pudiera haber justificado en su caso, algunas de las acciones llevadas a cabo por “E”, atendiendo al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación invocado por la impetrante en su queja, bajo el número de registro digital 2006870,¹¹ al tener la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de las decisiones tomadas por éste, así como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas, como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado es quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos, por lo que al no haber acontecido en el caso tales justificaciones por parte de la autoridad, lo conducente es que conforme a lo estipulado en el segundo párrafo del artículo 36 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, dicha circunstancia deba tener el efecto de que en relación con el trámite de la queja, deban tenerse por ciertos los hechos materia de la misma, al no existir ninguna evidencia en contrario aportada por la autoridad, que pudiera desvirtuar las afirmaciones de “A” y las evidencias acumuladas.

- 53.** Asimismo, y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 82 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, cabe hacer mención que la Secretaría de Educación y Deporte, no atendió ni adoptó las medidas cautelares que este organismo solicitó en favor de “A”, mismas que fueron recibidas en la mencionada dependencia, a las 12:54 del día 29 de octubre de 2024, las que consistían en que la autoridad tomara la medidas que considerara necesarias y urgentes para evitar que se consumaran de manera irreparable, las posibles

¹¹ ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. El acoso laboral (mobbing) en su vertiente vertical descendente es una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta que implican el propósito de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluirla de la organización, o simplemente de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles, como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones verbales en su contra, la asignación de trabajos degradantes, innecesarios o sin valor o utilidad, la imposición de cargas de trabajo excesivas, no dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada, el aislamiento de sus compañeros, el cambio de puesto sin previo aviso o el cambio de localidad donde debe prestarse el servicio. En los procedimientos sustanciados ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o las Comisiones Estatales de Derechos Humanos, con motivo de las quejas presentadas por este género de conductas, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución, debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto a los derechos humanos y, en razón de la naturaleza de éstos, debe tener en consideración que basta que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas, para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos.

violaciones a los derechos humanos de la quejosa y se le garantizara un trabajo digno y libre de violencia, dentro del plantel educativo en donde actualmente labora, mientras se llevaba a cabo el proceso de investigación y esclarecimiento de la queja; ya que en el expediente, no obra ninguna constancia de que la referida autoridad, las haya aceptado y/o que ésta se las haya hecho saber a la quejosa, a pesar que de acuerdo con la propia normatividad de la Secretaría de Educación y Deporte, concretamente en su artículo 16, fracción XXII de su reglamento interior, se establece que la Coordinación Jurídica de dicha dependencia, debe rendir los informes y pronunciarse sobre la aceptación o no de las medidas cautelares y las Recomendaciones que emitan las Comisiones Nacional y Estatal de los Derechos Humanos, observación que se realiza a efecto de que se hagan efectivas las responsabilidades a las que haya lugar.

54. A manera de conclusión, es necesario señalar que existe evidencia suficiente para demostrar que “A” ha sido víctima de hostigamiento y violencia laboral, por parte de su superior jerárquico, la cual ha sido de forma reiterada, puesto que se advierten situaciones que no han concluido y que, por el contrario, son constantes, según las consideraciones que se han venido realizando en la presente determinación.
55. Por lo anterior, tomando en cuenta la valoración de las evidencias en su conjunto y haciendo uso de los principios de la lógica y las máximas de la experiencia, así como el hecho de que la autoridad no justificó en su informe las actividades que “E” realizaba en perjuicio de “A”, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, este organismo concluye que deben tenerse por acreditados los hechos materia de la queja, constitutivos de hostigamiento y violencia laboral, que han contribuido a que su vida personal se haya visto afectada.

IV. RESPONSABILIDAD:

56. La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Educación y Deporte, que participaron con sus actos u omisiones en los hechos anteriormente acreditados, quienes contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracciones I, V y VII, 49, fracciones I, y VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, actuando conforme a las leyes, reglamentos y

demás disposiciones jurídicas correspondientes a su empleo, cumpliendo con sus funciones y atribuciones encomendadas, observando disciplina y respeto y que así lo hagan las personas servidoras públicas sujetas a su cargo, lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público, mismas que han sido precisadas.

- 57.** Por lo anterior, lo procedente entonces es que la Secretaría de Educación y Deporte, por conducto de su Coordinación Jurídica, continúe integrando y en su momento resuelva el expediente de investigación jurídica laboral que tiene registrado bajo el número “N”, en el que se determine el grado de responsabilidad en que hubiere incurrido “E”, y en su caso, se impongan las sanciones que en derecho correspondan.

V. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO:

- 58.** Por todo lo anterior, se determina que “A”, tiene derecho a la reparación integral del daño sufrido en virtud de los hechos que motivaron la apertura de la queja en análisis, en los términos que ha establecido la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su jurisprudencia, y con base en la obligación que tiene el Estado, de reparar las violaciones a los derechos humanos, según lo dispuesto en los artículos 1, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 178, antepenúltimo párrafo de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, los cuales prevén la posibilidad de que al evidenciarse una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia debe incluir las medidas que procedan, a fin de lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado.
- 59.** Derivado de lo anterior, al haberse acreditado una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Educación y Deporte, se deberá investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley. Para tal efecto, en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 4, 7, 27, 62, fracciones I y II, 64 fracción VII, 65, inciso c), 68, 88 fracción II, 96, 97 fracción II, 106, 110 fracción IV, 111, 112, 126 fracción VIII, 130, 131 y 152, de la Ley General de Víctimas, y 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracciones IV y V, 37, fracciones I y II, y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se deberá reparar de manera integral el daño ocasionado a “A”, por las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio, mismas que han quedado establecidas en la presente determinación, así como su inscripción ante el Registro Estatal de

Víctimas, debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño, lo siguiente:

a) Medidas de rehabilitación.

- 59.1.** Las medidas de rehabilitación, pretenden facilitar a la víctima la confrontación con los hechos ocurridos. Pueden comprender atención médica, servicios y asesorías jurídicas, servicios sociales para garantizar el restablecimiento de sus derechos, programas de educación, capacitación laboral y todas aquellas necesarias para reintegrar a la víctima a la sociedad. Deben atenderse conforme al caso concreto¹² y las medidas serán dictadas por la autoridad con plena especificidad respecto a su aplicación.
- 59.2.** Para esta finalidad, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 9, fracción IV, de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, previo consentimiento de “A”, la autoridad deberá proporcionarle la atención médica y psicológica especializada que requiera, de forma gratuita y continua, hasta que alcance su total sanación psíquica y emocional, así como la que resulte necesaria para alcanzar el máximo grado de rehabilitación posible y que sea consecuencia directa de los actos de los que fue objeto, de forma inmediata y en un lugar accesible, así como darle información previa, clara y suficiente acerca de los procedimientos a los que, de quererlo así, se someterá con ese fin.
- 59.3.** Asimismo, y atendiendo a lo dispuesto por el artículo 9, fracción II, de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se le deberán proporcionar todos los servicios y la asesoría jurídica gratuita que sea necesaria y tendiente a facilitar el ejercicio de sus derechos como víctima directa, garantizando su pleno disfrute en los procedimientos administrativos en los que sea parte y que tengan relación con las investigaciones jurídicas laborales que se siguen en

¹² Ley General de Víctimas. Artículo 62. Las medidas de rehabilitación incluyen, entre otras y según proceda, las siguientes:
I. Atención médica, psicológica y psiquiátrica especializadas;
II. Servicios y asesoría jurídicos tendientes a facilitar el ejercicio de los derechos de las víctimas y a garantizar su disfrute pleno y tranquilo;
III. Servicios sociales orientados a garantizar el pleno restablecimiento de los derechos de la víctima en su condición de persona y ciudadana;
IV. Programas de educación orientados a la capacitación y formación de las víctimas con el fin de garantizar su plena reintegración a la sociedad y la realización de su proyecto de vida;
V. Programas de capacitación laboral orientados a lograr la plena reintegración de la víctima a la sociedad y la realización de su proyecto de vida, y
VI. Todas aquellas medidas tendientes a reintegrar a la víctima a la sociedad, incluido su grupo, o comunidad.

contra de las y los servidores públicos pertenecientes a la Secretaría de Educación y Deporte, mencionados en la presente determinación.

b) Medidas de satisfacción.

- 59.4.** Las medidas de satisfacción, son esquemas que buscan dignificar a la víctima y difundir la memoria histórica de un evento determinado. Pueden consistir en la verificación de los hechos y revelación pública de la verdad, búsqueda de personas desaparecidas y los cuerpos y osamentas, declaraciones o decisiones judiciales que reestablezcan la dignidad de las personas, disculpas públicas, aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables, así como actos que conmemoren el honor, dignidad y humanidad de las víctimas.¹³ Tienen una finalidad simbólica en lo referente a su contenido.
- 59.5.** Este organismo protector de los derechos humanos considera que la presente Recomendación, constituye, *per se*, una forma de reparación, como medida de satisfacción. La aceptación de la Recomendación que en su caso llegare a realizar la autoridad, reforzará el carácter de esta medida, pues implica el reconocimiento de los hechos y la aceptación de su responsabilidad.
- 59.6.** De las constancias que obran en el sumario, se desprende que la autoridad inició una investigación en contra de “E”, misma que se radicó bajo el número de expediente “N”, por lo que la autoridad deberá agotar las diligencias necesarias para que en el ámbito de su competencia y a la brevedad posible, continúe integrando el mismo, y en su oportunidad, resuelva conforme a derecho el procedimiento administrativo correspondiente, en contra de las personas servidoras públicas involucradas en los hechos materia de la queja, por aquellas acciones u omisiones que les sean atribuibles, con un enfoque de debida diligencia, es decir, que la autoridad deberá realizar todas las actuaciones

¹³ Ley General de Víctimas. Artículo 73. Las medidas de satisfacción comprenden, entre otras y según corresponda:

- I. La verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad, en la medida en que esa revelación no provoque más daños o amenace la seguridad y los intereses de la víctima, de sus familiares, de los testigos o de personas que han intervenido para ayudar a la víctima o para impedir que se produzcan nuevos delitos o nuevas violaciones de derechos humanos;
- II. La búsqueda de las personas desaparecidas y de los cuerpos u osamentas de las personas asesinadas, así como la ayuda para recuperarlos, identificarlos y volver a inhumarlos según el deseo explícito o presunto de la víctima o las prácticas culturales de su familia y comunidad;
- III. Una declaración oficial o decisión judicial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la víctima y de las personas estrechamente vinculadas a ella;
- IV. Una disculpa pública de parte del Estado, los autores y otras personas involucradas en el hecho punible o en la violación de los derechos, que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades;
- V. La aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones de derechos humanos, y
- VI. La realización de actos que conmemoren el honor, la dignidad y la humanidad de las víctimas, tanto vivas como muertas.

necesarias dentro de un tiempo razonable para resolver dicho asunto, ya que “A” tiene derecho a la atención, asistencia, derecho a la verdad, justicia y reparación integral como víctima y a ser tratada y considerada como titular de esos derechos.

- 59.7.** De igual forma, deberá iniciarse procedimiento administrativo contra las personas adscritas a la Secretaría de Educación y Deporte, que no dieron respuesta a la solicitud de medidas cautelares que pidió esta Comisión en favor de “A”.

c) Medidas de protección.

- 59.8.** Son aquellas que se adoptan cuando la víctima se encuentra amenazada en su integridad personal o en su vida o existan razones fundadas para pensar que estos derechos están en riesgo, en razón de la violación de derechos humanos sufrida, teniendo la obligación las autoridades del orden federal, las entidades federativas o municipales de acuerdo con sus competencias y capacidades, de adoptar con carácter inmediato, las medidas que sean necesarias para evitar que la víctima sufra alguna lesión o daño.

- 59.9.** En ese tenor, la autoridad deberá realizar todas las medidas y las acciones afirmativas necesarias y eficaces, para que cesen de manera urgente los actos de hostigamiento y violencia laboral y docente, así como de violencia institucional ejercida en contra de “A” por parte de “E”, así como todas aquellas tendientes a erradicar cualquier relación desigual de poder que tenga “E” sobre “A”, que limite total o parcialmente el goce de los derechos de la impetrante, en cualquier ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales, incluido el ámbito médico, bajo los enfoques diferencial y especializado y de máxima protección de sus derechos humanos, ofreciéndole las garantías especiales y medidas de protección que sean conducentes para llevar a cabo estas acciones, a fin de proteger su dignidad y su bienestar físico y psicológico, bajo los principios y lineamientos de protección establecidos en los artículos 40¹⁴

¹⁴ Artículo 40. Cuando la víctima se encuentre amenazada en su integridad personal o en su vida o existan razones fundadas para pensar que estos derechos están en riesgo, en razón del delito o de la violación de derechos humanos sufrida, las autoridades del orden federal, de las entidades federativas o municipales de acuerdo con sus competencias y capacidades, adoptarán con carácter inmediato, las medidas que sean necesarias para evitar que la víctima sufra alguna lesión o daño.

Las medidas de protección a las víctimas se deberán implementar con base en los siguientes principios:

I. Principio de protección: Considera primordial la protección de la vida, la integridad física, la libertad y la seguridad de las personas;

II. Principio de necesidad y proporcionalidad: Las medidas de protección deben responder al nivel de riesgo o peligro en que se encuentre la persona destinataria, y deben ser aplicadas en cuanto sean necesarias para garantizar su seguridad o reducir los riesgos existentes;

y 41¹⁵ de la Ley General de Víctimas, toda vez que del expediente en estudio, no se desprende que la autoridad haya atendido a la solicitud de medidas cautelares que este organismo le pidió adoptar en favor de “A” durante el transcurso de la investigación.

c) Medidas de no repetición.

59.10. Éstas son salvaguardas tomadas para evitar que las víctimas sean objeto de violaciones a sus derechos y fomentar que no se ejecuten actos de naturaleza similar. Pueden estribar en promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos sociales, revisión y reforma de las leyes, normas u ordenamientos legales que contribuyan a las violaciones, la educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos, capacitaciones, entre otras.¹⁶

III. Principio de confidencialidad: Toda la información y actividad administrativa o jurisdiccional relacionada con el ámbito de protección de las personas, debe ser reservada para los fines de la investigación o del proceso respectivo, y

IV. Principio de oportunidad y eficacia: Las medidas deben ser oportunas, específicas, adecuadas y eficientes para la protección de la víctima y deben ser otorgadas e implementadas a partir del momento y durante el tiempo que garanticen su objetivo.

Serán sancionadas administrativa, civil o penalmente, de conformidad con las leyes aplicables, los servidores públicos federales, de las entidades federativas o municipales que contribuyan a poner en riesgo la seguridad de las víctimas, ya sea a través de intimidación, represalias, amenazas directas, negligencia o cuando existan datos suficientes que demuestren que las víctimas podrían ser nuevamente afectadas por la colusión de dichas autoridades con los responsables de la comisión del delito o con un tercero implicado que amenace o dañe la integridad física o moral de una víctima.

¹⁵ Artículo 41. Las medidas adoptadas deberán ser acordes con la amenaza que tratan de conjurar y deberán tener en cuenta la condición de especial vulnerabilidad de las víctimas, así como respetar, en todos los casos, su dignidad.

¹⁶ Ley General de Víctimas Artículo 74. Las medidas de no repetición son aquéllas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza. Estas consistirán en las siguientes:

I. El ejercicio de un control efectivo por las autoridades civiles de las fuerzas armadas y de seguridad;

II. La garantía de que todos los procedimientos penales y administrativos se ajusten a las normas nacionales e internacionales relativas a la competencia, independencia e imparcialidad de las autoridades judiciales y a las garantías del debido proceso;

III. El fortalecimiento de la independencia del Poder Judicial;

IV. La limitación en la participación en el gobierno y en las instituciones políticas de los dirigentes políticos que hayan planeado, instigado, ordenado o cometido graves violaciones de los derechos humanos;

V. La exclusión en la participación en el gobierno o en las fuerzas de seguridad de los militares, agentes de inteligencia y otro personal de seguridad declarados responsables de planear, instigar, ordenar o cometer graves violaciones de los derechos humanos;

VI. La protección de los profesionales del derecho, la salud y la información;

VII. La protección de los defensores de los derechos humanos;

VIII. La educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos y la capacitación en esta materia de los funcionarios en cargados de hacer cumplir la ley, así como de las fuerzas armadas y de seguridad;

IX. La promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular los definidos en normas internacionales de derechos humanos y de protección a los derechos humanos, por los funcionarios públicos incluido el personal de las fuerzas armadas y de seguridad, los establecimientos penitenciarios, los medios de información, el personal de servicios médicos, psicológicos y sociales, además del personal de empresas comerciales;

X. La promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos sociales, y

XI. La revisión y reforma de las leyes, normas u ordenamientos legales que contribuyan a las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o las permitan.

Artículo 75. Se entienden como medidas que buscan garantizar la no repetición de los delitos ni de las violaciones a derechos humanos, las siguientes:

I. Supervisión de la autoridad;

II. Prohibición de ir a un lugar determinado u obligación de residir en él, en caso de existir peligro inminente para la víctima;

III. Caución de no ofender;

IV. La asistencia a cursos de capacitación sobre derechos humanos, y

59.11. Por ello, la autoridad deberá adoptar todas las medidas y los mecanismos legales y administrativos que sean necesarios para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las personas que en el caso y en lo sucesivo sufran acoso laboral en su lugar de trabajo, de tal manera que dé cumplimiento a los puntos 4.12, 5 a 5.8, 7, 7.1 y 7.2, inciso g), números 1), 2) y 3), 8.1 incisos a) y b), y 8.2, inciso g), todos de la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, estableciendo políticas de prevención de riesgos psicosociales, mecanismos de identificación, análisis y evaluación de factores de riesgo psicosociales, orientados a la violencia laboral, acoso, hostigamiento y malos tratos, así como el establecimiento de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable, así como para denunciar actos de violencia laboral, entre otros, con la finalidad de que no se repitan cuestiones como las analizadas en el presente caso.

60. De esta manera y atendiendo a los razonamientos y consideraciones antes detallados, esta Comisión Estatal estima que a la luz del sistema de protección no jurisdiccional de derechos humanos, se desprenden evidencias para considerar que se violaron los derechos fundamentales de “A”, mediante acciones contrarias a los derechos humanos, en la especie de hostigamiento y violencia laboral, por lo que respetuosamente, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 42 y 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente emitir las siguientes:

VI. RECOMENDACIONES:

A la **Secretaría de Educación y Deporte:**

PRIMERA. Se continúe con la integración y en su momento se resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo “N”, en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Educación y Deporte, involucradas en los hechos de la presente queja, tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución.

SEGUNDA. Asimismo, se inicie, integre y en su momento, se resuelva, el procedimiento administrativo que corresponda contra las personas adscritas a la

V. La asistencia a tratamiento de deshabitación o desintoxicación dictada por un juez y sólo en caso de que la adicción hubiera sido la causa de la comisión del delito o hecho victimizante.

Secretaría de Educación y Deporte, que no dieron respuesta a la solicitud de medidas cautelares que pidió esta Comisión en favor de “A”.

TERCERA. Provea lo necesario para que se repare integralmente el daño causado a “A”, con motivo de las violaciones a derechos humanos que han quedado precisadas, en términos de la Ley General de Víctimas y de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, tomando en consideración lo que se detalla en el capítulo V de la presente resolución.

CUARTA. En un plazo que no exceda de 30 días naturales contados a partir del día siguiente de la recepción de la presente resolución, en los términos de lo establecido en la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se inscriba a “A” en el Registro Estatal de Víctimas, para lo cual deberá enviar a esta Comisión las constancias con las que se acredite su cumplimiento.

QUINTA. Se tomen las medidas administrativas necesarias, a fin de que, de manera urgente, se adopten las medidas de protección establecidas en el párrafo 59.9 de la presente determinación.

SEXTA. Se adopten las medidas y los mecanismos legales y administrativos que sean necesarios para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las personas que en lo sucesivo sufran acoso laboral en su lugar de trabajo, bajo los lineamientos del párrafo 59.11 de la presente Recomendación.

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, así como en los demás medios de difusión con los que cuenta y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por personas servidoras públicas 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 personas servidoras públicas ante la sociedad.

Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquéllas 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 persona servidora pública de que se trate, informará dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, si se acepta y 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.

No dudando de su buena disposición para que la presente sea aceptada y cumplida, se hace de su conocimiento que la falta de respuesta dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada, supuesto en el cual, 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.

ATENTAMENTE

ALEJANDRO CARRASCO TALAVERA

DIRECTOR DE CONTROL, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN CON LAS FUNCIONES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 15 DE LA LEY DE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, POR AUSENCIA DEFINITIVA DEL PRESIDENTE



*RFAAG

C.c.p. Parte quejosa, para su conocimiento.

C.c.p. Mtro. Gildardo Iván Félix Durán, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para su conocimiento y seguimiento.

C.c.p. Lic. Norma Librada Ledezma Ortega, Titular de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, para su conocimiento.