CEDH
COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS CHIHUAHUA

RECOMENDACIÓN No. 03/2024

Síntesis Del análisis del correspondiente escrito de queja, se pone de manifiesto que la inconformidad de la quejosa se hizo consistir, sustancialmente, en lo que consideró actos de discriminación, precedidos por acciones y omisiones contrarias al derecho al trabajo digno y socialmente útil, aunado a irregularidades procesales que, señaló, fueron realizadas en su perjuicio por parte del inspector de la zona escolar que al efecto precisa, así como por diversas autoridades adscritas a Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, indicando, en lo medular, que se desempeñaba como maestra en una escuela primaria, además de señalar que se tomaron represalias en su perjuicio, materializándose éstas en hostigamiento laboral e iniciándose procesos en su contra, lo que derivó en el levantamiento de un acta de cese de labores.

Al respeto, esta Comisión considera que la autoridad debió haber optado por aplicar otras sanciones administrativas menos severas a la maestra quejosa, tal y como se desprende de la normatividad citada en la presente Recomendación; es decir, se estima que no existe una proporcionalidad entre los hechos de los que se le acusa a la impetrante con la sanción administrativa impuesta, lo cual, aunado a que no se acreditó que se le haya notificado efectivamente respecto a los derechos que tenía dentro del procedimiento de investigación laboral, dan certeza de que fueron violentados sus derechos humano en lo correspondiente a la legalidad, específicamente al debido proceso y a la garantía de audiencia por parte de personal de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua.

Oficio No. CEDH: 1s.1.176/2024

Expediente No. CEDH: 10s.1.2.057/2022

RECOMENDACIÓN No. CEDH: 5s.1.003/2024

Chihuahua, Chih., a 15 de marzo de 2024

MAESTRO DONACIANO HÉCTOR GONZÁLEZ ESTUDILLO
DIRECTOR GENERAL DE SERVICIOS EDUCATIVOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
PRESENTE.

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por "A",[1] con motivo de actos u omisiones que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente CEDH: 10s.1.2.057/2022, 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 fracción 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:

[1] Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los nombres de algunas de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación, los cuales se hacen del conocimiento de la autoridad mediante un documento anexo. Lo anterior con fundamento en los artículos 4º, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8º, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 3, fracción XXI, 68, fracción VI, 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 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, y demás aplicables, y de conformidad al Acuerdo de Clasificación de Información de fecha 27 de abril de 2020, que obra dentro del expediente de queja en resolución.

I. ANTECEDENTES:

1. En fecha 07 de marzo de 2022, se presentó ante esta Comisión el escrito que contenía la queja de "A", en el que refirió lo siguiente:

> *"…En mi carácter de docente de la escuela primaria federal "B", maestra "A", deseo expresar lo siguiente:*
>
> *Posterior de haber presentado tiempo atrás una serie de inconformidades de acciones fuera de toda normatividad de parte de mis autoridades educativas inmediatas quienes laboraban en el momento de presentar dichos manifiestos; ahora como represalia a ello, en este nuevo ciclo escolar desde mi regreso a los cursos de CTE[2] continuamente fui hostigada por el inspector de la zona "C", "D", quien siempre mostró una conducta hostil hacia mi persona humillándome, discriminándome y amenazándome en todo momento por el hecho de no haber adquirido la vacuna, negándome constantemente la entrada a mi centro escolar y sobre todo el desempeñarme dentro de mi aula. De manera literal corriéndome en cada momento que podía y haciendo llamado a otras autoridades hasta de nivel jurídico para llevar a cabo sus actos carecientes de toda legalidad. Hechos que se suscitaron ante la vista de los compañeros del centro educativo y la presencia del delegado de la zona "E" y lógicamente del director del centro escolar "F". En su momento solo le pedía al inspector "D" me diera por escrito su petición y siempre se negó.*
>
> *Luego de haber llegado a un acuerdo para poder retirarme del plantel educativo y adquirir la vacuna, esto, en presencia de autoridades del nivel jurídico, los licenciados "G" y "H", así como la maestra "I", representante del SNTE (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación) sección "J" y del director del plantel, "F", se levantó un acta donde menciona lo siguiente: "Por lo tanto se le solicita por parte de autoridades educativas, trabaje a distancia hasta que sea aplicada dicha vacuna", (quedando este punto en acuerdo de manera particular con el director y subdirector del centro escolar el cómo trabajarlo). "Así mismo se garantiza que no se verá afectada en sus derechos laborales", no sin antes hacerse mención que dicha acta debería ser entregada por el director de la institución ya que la orden se daba de una autoridad superior y él como último subalterno debería acatar dicha orden.*
>
> *Pese de haber presentado en su momento una prueba de COVID[3] con resultados negativos y luego de haber adquirido la vacuna, también presenté un*

[2] CTE. Consejo Técnico Escolar.
[3] Coronavirus SARS-CoV-2.

escrito hecho por el médico presente en el centro de vacunación mencionando y autorizando el presentarme a laborar sin ningún problema de riesgo con firma y sello, documentos que el inspector rechazó y nuevamente me corrió del plantel dando orden de presentarme hasta el día lunes 13 de septiembre del año en curso, orden que obedecí y al presentarme el día indicado por el inspector, se me llama de Dirección de parte del área jurídica de SEECH[4] para hacerme entrega de un acta de cese de mis labores, lo cual considero indebido y solo con el afán de perjudicarme por estar en desacuerdo con el actuar de ellos como autoridad educativa, acosándome laboralmente y mencionando poseer videos y fotos de mis madres de familia y alumnos como evidencia en perjuicio de mi persona, lo cual sí es un grave delito realizar este cometido dentro de un plantel educativo.

Defino: ¿Cómo es posible que, ante una arbitrariedad por no haber recibido la vacuna en su momento por cuestiones de salud en mi caso, pero que jamás me negué a ello, el departamento jurídico de SEECH sabiendo la ilegalidad de esta acción hayan aceptado y firmado dicha acta? Así como el cese de mis labores el cual fue hecho bajo un cúmulo de arbitrariedades, sin un debido proceso, bajo un cúmulo de hostigamientos, amenazas hacia mi persona por parte del inspector "D" y en un total ambiente de violación a mis derechos, falsos testimonios y dentro de un ambiente totalmente parcial, con dolo y tras más de 20 años de servicio, el departamento jurídico de SEECH, sin aceptar ningún elemento de prueba de mi parte, violentando todo derecho al que tengo como docente y ciudadana, de expresión y a un trabajo digno. Así mismo, ¿cómo es posible que el propio inspector al término del ciclo escolar anterior me haya otorgado y firmado una carta de liberación por no haber motivo alguno en mi perjuicio y ahora el mismo contradiga su propio actuar? Cabe mencionar que hasta llegué a recibir cheques sin fondos.

Por último, deseo expresar que toda esta situación se estuvo presentado bajo un ambiente de acciones de compadrazgos y favoritismos hacia las autoridades que en su momento demandé por corrupción, o mejor dicho, bajo un tráfico de influencias y usurpación de funciones las cuales sí son delitos graves, ya que el inspector de la zona "C", "D", es primo de "K", quien se desempeñó dentro de las diversas áreas de SEECH y el esposo de la directora "L" en el SNTE varios años y por tal motivo, las denuncias en su contra nunca procedieron.

Mi petición sería se me reincorpore de manera inmediata a mi centro de trabajo, ya que es la única fuente de ingresos de la cual subsisto y se haga una auditoría la cual proceda de esta nueva administración ya que la anterior estuvo llena de

[4] SEECH: Servicios Educativos del Estado de Chihuahua.

vicios y de un marcado tráfico de influencias habiendo una negación a realizarla con honestidad y transparencia...". (Sic).

2. Mediante comparecencia de fecha 15 de marzo de 2022, se recibió la ampliación de queja por parte de "A", en los siguientes términos:

"…*Soy maestra de educación primaria, con veintiún años de servicio; siendo el caso que llevaba más de quince años asignada a la zona escolar "C", sector "P", del Sistema Federal de Educación, en donde este último ciclo escolar 2021-2022, digo último porque fui cesada de manera injustificada; brindando mi trabajo en la escuela "B", la cual se ubica en la colonia "Q" de esta ciudad, y en donde he sido objeto de violencia laboral, mediante acoso y hostigamiento, en donde se me ha impedido ejercer de manera digna mi trabajo; lo anterior, en razón de que al iniciar el ciclo escolar 2019-2020, fui objeto constante de acoso laboral en donde las autoridades escolares del centro escolar "B", me obligaron a atender a dos grupos de primer año de primaria, debido a que la maestra se iría a ocupar un cargo directivo, ocasionando un desequilibrio en mi trabajo, ya que no me avisaron, ni fui tomada en consideración. Por lo que, a partir de ahí, he presentado una serie de escritos ante Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, en donde hago ver esta inconformidad, y en donde lo único que logré, es un trato hostil hacia mí persona, agresivo por parte de las autoridades educativas, quienes solo han estado forzando situaciones hasta lograr el cese de mi plaza. Siendo también durante este inicio de ciclo escolar 2021-2022, objeto de discriminación ante el grupo de mis compañeros maestros, ya que aun, y cuando existió un comunicado del Subsecretario de Educación Primaria, en donde se anunciaba la incorporación de todo el personal docente, administrativo y manual a las aulas, esto durante el mes de agosto de 2021, fui excluida por parte del inspector "D", quien en diversas ocasiones, me negó el acceso a mi trabajo argumentando el no estar vacunada, realizando conductas discriminatorias hacia mi persona, incluso acusándome de que si existía alguna circunstancia de contagio relacionada con el COVID, sería mi responsabilidad; esto aun y cuando yo me presenté con el comprobante médico y prueba COVID con resultado negativo; además les hice del conocimiento, que estaba buscando el lograr vacunarme, ya que durante la campaña de vacunación a maestros, no pude hacerlo, debido a que me encontraba en una condición médica que no me lo permitía. También fui objeto de amenazas por parte del inspector de zona, "D", quien, por medio de mi director, ordenaba que no me presentara a trabajar, ya que, de hacerlo, reuniría a los padres de familia y me evidenciaría ante ellos y la comunidad escolar, haciéndoles saber el riesgo que presentaba para ellos. Situación contradictoria, debido a que existen varios documentos oficiales e internos, donde mis compañeros maestros no ponían objeción a incorporarme de manera presencial al curso de inicio de ciclo, y de las propias autoridades*

escolares, en donde me enviaron a trabajar desde mi casa. Lo anterior, existiendo más de un maestro con la misma situación que la mía, a quienes sí se les permitió laborar de manera presencial. Con todo lo anterior, considero que se me ha violentado no solo el derecho de igualdad al ser discriminada en mi trabajo, sino que además se me ha negado el acceso al mismo…". (Sic).

3. En fecha 01 de abril de 2022, se recibió el informe de la autoridad rendido mediante el oficio número DJ-2022-00173, signado por la licenciada María Selene Prieto Domínguez, entonces Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, en los siguientes términos:

"… En primer término, me permito informar sobre los antecedentes:

1. En fecha 22 de marzo del año 2021, se inicia el procedimiento de investigación laboral "M" con motivo del acta administrativa instaurada en contra de "A", por hechos consistentes en ejecutar actos contrarios al desempeño de sus funciones, desacatar las órdenes de sus autoridades en asuntos propios del servicio, fomentar la desobediencia a la autoridad, proporcionar a los particulares documentos, datos o informes de los asuntos particulares sin la debida autorización, entre otros.

2. Mediante el resolutivo de fecha 08 de septiembre de 2021, se acreditaron los hechos descritos en su contra, mismos que son contrarios a las disposiciones establecidas en los artículos 25 fracciones V, VI, VII, IX y X; y 26 fracciones II y VII del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública. En virtud de lo anterior, a partir del 13 de septiembre de 2021, la profesora "A" es cesada de los efectos de su nombramiento.

Ahora bien, por lo que respecta a los hechos que nos ocupan, me permito informar lo siguiente:

1. Durante el primer regreso presencial a clases, la docente manifestó que por problemas de salud no había sido posible adquirir la primera dosis de la vacuna contra el COVID-19.

2. Ante esta situación, para evitar algún peligro de contagio y con la finalidad de salvaguardar la integridad física de la profesora "A", así como la del personal del centro de trabajo y del alumnado, el profesor "D", inspector de la zona escolar "C" de educación primaria, le pide continuar con sus labores docentes de manera virtual hasta en tanto tuviese la posibilidad de adquirir la vacuna.

3. La docente solicita un documento que haga constar la indicación de su autoridad inmediata.

4. Es por lo anterior que el profesor "D", para dar respuesta a la solicitud realizada por la docente, solicitó el auxilio al licenciado "G", Encargado de Área de Normatividad de Educación Primaria y a la licenciada "H", Asesora Jurídica de SEECH, con la finalidad de que fungieran como testigos para evitar que se vieran afectados los derechos laborales de la trabajadora. Asimismo, el documento fue realizado con la presencia de la profesora. "I" Subcoordinadora de Primarias Sección "J" del SNTE, en su carácter de representante sindical, mismo que le fue entregado en fecha 31 de agosto de 2021.

Se debe precisar que el documento al cual la quejosa hace mención, no guarda relación alguna con los hechos debidamente acreditados mediante el procedimiento de investigación laboral número "M" del cual resultó el cese de la trabajadora.

Asimismo, de manera específica le informo:

1. "A", cuenta con el procedimiento de investigación laboral número "M", de fecha 08 de septiembre de 2021. Documental que se anexa debidamente certificada por la presente Dirección.

2. La docente fue cesada de los efectos de su nombramiento en fecha 13 de septiembre de 2021.

En conclusión, la situación que presenta "A" con Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, se ubica en un plano de coordinación, derivado de una situación obrero-patronal…". (Sic).

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

II. EVIDENCIAS:

5. Escrito de queja presentado por "A", el día 07 de marzo de 2022, el cual se encuentra debidamente transcrito en el párrafo número 1 del apartado de Antecedentes de la presente resolución. Adjuntando al mismo la siguiente documentación:

5.1. Oficio de fecha 31 de agosto de 2021, dirigido a la impetrante "A" por parte de "F", "G", "H" e "I", para efecto de que sus labores las desempeñe a distancia hasta que le sea aplicada la vacuna contra el COVID-19, garantizando que no se verán afectados sus derechos laborales.

5.2. Acta de hechos de fecha 28 de febrero de 2020, dirigida al Órgano Interno de Control de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, signada por “A”.

5.3. Escrito de fecha 17 de octubre de 2019, firmado por “A” y dirigido a “N” en su carácter de Director General de SEECH, mediante el cual le manifestó una serie de inconformidades laborales.

5.4. Citatorio de fecha 25 de febrero de 2020, dirigido a madres y padres de familia por parte de la Dirección de la escuela “B”, para tratar asuntos relacionados con la educación de sus hijos.

5.5. Acta de hechos de fecha 02 de marzo de 2020, realizada por “Ñ”, en su carácter de presidenta de grupo.

5.6. Escrito de fecha 18 de febrero de 2020, dirigido al Órgano Interno de Control de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, signado por diversas madres y padres de familia de primer año, inconformes con la directora de la escuela “B”.

6. Acta circunstanciada de fecha 15 de marzo de 2022, mediante la cual la licenciada Virginia Verónica Nevárez Santana, en su carácter de Visitadora adscrita al Departamento de Orientación y Quejas, hizo constar que se presentó en las instalaciones de la Comisión, “A”, con la finalidad de aclarar y ampliar su escrito de queja, misma que quedó transcrita en el párrafo 2 del apartado de Antecedentes de la presente resolución, anexando la siguiente documentación:

6.1. Escrito de fecha 17 de agosto de 2021, dirigido a “O”, en su carácter de Director de Educación Primaria, signado por el personal de la escuela “B”, para efecto de manifestar estar de acuerdo con que “A” tomara una capacitación de forma presencial, aun y cuando no contaba con la vacuna contra el COVID-19, dicho documento fue firmado por la impetrante bajo protesta.

6.2. Reporte COVID de fecha 29 de agosto de 2021, emitido por la Clínica y Maternidad Bolívar, del que se desprende que “A” no presenta resultado positivo a COVID-19.

6.3. Constancia de aplicación de la vacuna contra el SARS-CoV-2 de fecha 08 de septiembre de 2021, emitida por el médico Jaime de la O Maese, a favor de “A”.

6.4. Oficio número SEyD 062/2021 de fecha 19 de octubre de 2021, dirigido a la doctora Sandra Elena Gutiérrez Fierro, en su carácter de Directora General de Servicios Educativos, signado por el licenciado Javier González Mocken, entonces Secretario de Educación y Deporte, por medio del cual requiere que las maestras y maestros se presenten a sus labores puntualmente, independientemente de si están vacunados o no.

6.5. Oficio número DEP-2021-01272 de fecha 26 de octubre de 2021, dirigido a los supervisores generales de sector, nivel primarias de SEECH, signado por el profesor “R”, en su carácter de Director de Educación Primaria. Mediante el cual solicita que las y los maestros se presenten a sus labores puntualmente, con independencia de si están vacunados o no.

6.6. Copia de la credencial de elector de la impetrante “A”, emitida por el Instituto Nacional Electoral.

7. Oficio número DJ-2022-00173 recibido en este organismo el día 01 de abril de 2022, signado por la licenciada María Selene Prieto Domínguez, entonces Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, mediante el cual rindió el informe de ley solicitado, quedando transcrito en el punto 3 de la presente determinación, al cual anexó la documentación detallada a continuación:

7.1. Copia certificada de la resolución de fecha 08 de septiembre de 2021 que recayó a la investigación laboral número “M”, iniciada ante la Dirección General de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, en contra de “A”.

8. Escrito signado por “A” recibido el día 13 de mayo de 2022, mediante el cual realizó diversas manifestaciones al informe de ley rendido por las autoridades, al cual acompañó los siguientes anexos:

8.1. Escrito de fecha 22 de septiembre de 2021, realizado por “A” y en el que narra lo que considera diversas irregularidades que se han dado en su centro de trabajo.

8.2. Solicitud de respuesta a documento enviado, de fecha 19 de diciembre de 2019, por parte de “A”, dirigida al entonces Director General de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, “N”.

8.3. Solicitud de información de fecha 19 de diciembre de 2019, dirigida al Departamento Jurídico de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, realizada por “A”, respecto a si se le iba a aplicar una sanción.

8.4. Oficio número 375/2020 I P.O., de fecha 09 de septiembre de 2020, dirigido a “A” por parte de la diputada Blanca Gómez Gutiérrez, entonces Presidenta del Honorable Congreso del Estado.

8.5. Oficio número DG-2021-00728 de fecha 13 de septiembre de 2021, dirigido a “A” y signado por “N”, entonces Director General de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, mediante el cual le informa el cese de su nombramiento como docente.

8.6. Escrito de fecha 13 de septiembre de 2021, por medio del cual el licenciado “X”, en su carácter de apoderado legal de SEECH, dio aviso a la Junta Arbitral para los Trabajadores del Estado de Chihuahua, sobre la rescisión de la relación de trabajo que dicha institución tenía con “A”, para efecto de notificar a la impetrante dentro del procedimiento paraprocesal correspondiente acompañado del correspondiente poder para acreditar su personalidad.

9. Escrito recibido en fecha 26 de mayo de 2022, mediante el cual rindió su declaración testimonial “S”.

10. Escrito recibido en fecha 26 de mayo de 2022, mediante el que “T” rindió su declaración testimonial.

11. Escrito recibido el 26 de mayo de 2022, por medio del cual “U” rindió su declaración testimonial.

12. Recibos de nómina identificados con el número 8864734 y 6839193, remitidos por “A” en fecha 10 de junio de 2022.

13. Copia simple de la primera página del oficio número DG-2022-00009, emitido en fecha 04 de enero de 2022 por la Dirección General de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua y dirigido a personal directivo de área y de nivel, medio del cual se instruye para que se abstengan de poner a disposición al personal.

14. Escrito recibido el 30 de septiembre de 2022, por medio del cual “V” rindió su declaración testimonial.

15. Oficio número JAR/OT/049/23, recibido en fecha 25 de octubre de 2023, signado por el licenciado José Manuel Ruiz Bugarini, en su carácter de Presidente de la Junta Arbitral Para los Trabajadores al Servicio del Estado, por medio del cual rindió

informe en vía de colaboración, anexando el laudo dictado por esa Junta el 15 de agosto de 2023.

16. Oficio número V6/067997 recibido el 13 de octubre de 2023, en relación al expediente número CNDH/6/2023/9050/R, correspondiente a la Dirección General de la Sexta Visitaduría de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, mediante el cual se remitió queja presentada por “A” ante dicho organismo.

17. Oficio número SFP-OIC-I-SEECH-15149/2023 recibido en fecha 14 de diciembre de 2023, por medio del cual el licenciado Liévano Villar Sáenz, en su carácter de Titular del Área de Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, informó a este organismo que, con base en las diligencias y el material probatorio obtenido durante la investigación correspondiente, dicha autoridad determinó que no se reunieron los elementos que configuraran la comisión de alguna de las faltas administrativas que prevé la ley la normatividad correspondiente.

III. CONSIDERACIONES:

18. 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.

19. 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 diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o personas servidoras públicas han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las evidencias 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.

20. Es entonces, que del escrito de queja se desprende que la inconformidad de “A” se hizo consistir en lo que consideró actos de discriminación, precedidos por acciones y omisiones contrarias al derecho al trabajo digno y socialmente útil, aunado a

irregularidades procesales, que señaló, fueron realizadas en su perjuicio por parte de “D”, en su calidad de inspector de la zona escolar número “C”, así como por diversas autoridades adscritas a Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, indicando en lo medular, que se desempeñaba como maestra en la escuela primaria “B”, y que con motivo de diversas inconformidades manifestadas en contra de las autoridades educativas inmediatas, se tomaron represalias en su perjuicio, materializándose éstas en hostigamiento laboral e iniciándose procesos en su contra. Uno de los puntos planteados por “A”, consiste en que por cuestiones de salud no le fue posible acudir a que le aplicaran la vacuna contra el COVID-19, lo cual derivó en que se le encomendara el 31 de agosto de 2021 trabajar “a distancia”, hasta en tanto le fuera aplicada la mencionada vacuna y asegurándosele que no se vería afectada en sus derechos laborales, sin embargo, a pesar de contar con una prueba COVID-19 con resultados negativos y de acreditar haberse vacunado, el citado inspector de zona “D” le negó su reincorporación a clases presenciales y le ordenó presentarse el 13 de septiembre de 2021, sin embargo, al acudir en dicha fecha, fue llamada ante la Dirección del Área Jurídica de Servicios Educativos del Estado para hacerle entrega de un acta de cese de labores, la cual considera se derivó de sus previas manifestaciones en contra del actuar de las autoridades educativas.

21. De igual forma, la maestra “A” considera que el proceso del que se derivó la mencionada acta de cese de labores, estuvo rodeado de múltiples irregularidades y arbitrariedades, violándose el debido proceso al no permitírsele ejercer una defensa adecuada y perjudicándola con testimonios falsos, sin tomar en cuenta sus más de 20 años de servicio docente.

22. Como antecedente y a manera de contexto, es importante mencionar que la impetrante acreditó que desde el 23 de octubre del año 2019, remitió un manifiesto al profesor “N” en su carácter de Director General de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, donde hizo de su conocimiento su descontento por la fusión que se hizo entre su grupo y el que tenía la maestra “CC”, con motivo de que a ésta se le había nombrado subdirectora de la institución, lo cual, según la impetrante, no tenía justificación por el escaso número de alumnado en la institución educativa. Asimismo, en el citado escrito, “A” denunció que existían diversas irregularidades en la asignación de interinatos, así como en el cobro que llevaba a cabo la directora “L” para las clases de danza, aunado a denuncias de nepotismo entre personal de SEECH y del sindicato, por lo que solicitó una investigación.

23. En ese mismo tenor, y solo para fines de contexto, se tiene que en febrero del año 2020, “A” presentó un escrito ante el Órgano Interno de Control de Servicios Educativos de Chihuahua, con motivo de lo que consideró actos irregulares e injustos por parte del personal directivo de la escuela “B”. En dicho documento, “A” manifestó que el martes

25 de febrero de 2020 la directora “L” y la subdirectora “CC”, entregaron citatorios a madres y padres de familia del grupo de la maestra “A”, para tener una reunión en la biblioteca al siguiente día con motivo de asuntos relacionados con la seguridad del alumnado, sin embargo, a la quejosa no se le informó de dicha reunión.

24. Al siguiente día, se encontraban presentes en la reunión las madres y padres de familia, el inspector de zona “D”, la directora “L”, la maestra “DD”, el maestro “EE” y la representante sindical de la escuela “FF”, “A” manifestó que, al sentirse injustamente excluida de una junta relacionada con la seguridad de sus alumnas y alumnos, le solicitó al profesor “E”, en su carácter de delegado de zona, que la acompañara. Con motivo de que nadie podía atender su grupo, “A” tomó la decisión de presentarse a la reunión con sus alumnas y alumnos, manifestando que el inspector “D” la corrió con prepotencia argumentando que no podían estar presentes las y los niños, indicándole al Asesor Técnico Pedagógico (ATP) “EE”, que tomara fotos; la impetrante indicó en el citado escrito, que hubo madres de familia que opinaron a favor de su presencia como docente en la reunión, solicitando que el grupo fuera atendido por la maestra “CC”, sin embargo, al final el alumnado fue llevado a su salón por la ATP “DD”.

25. Continúa narrando “A” en su escrito, que, al iniciar la reunión, el inspector “D” le comunicó a las personas presentes que el asunto a tratar era la hora de salida de las y los niños, así como el procedimiento para recogerles, esto, derivado de que las propias madres y padres de familia habían mostrado inconformidad, pues estaban recogiendo al alumnado en el salón de clases con la finalidad de evitar que algunas alumnas y alumnos se salieran de la escuela, de igual forma, en la reunión se abordó el tema del horario de clases, y de lo manifestado por la quejosa, se desprende que es la temática que provocó un desencuentro entre “A” y el inspector “D”, principalmente debido a que la clase de danza, según ella, no debe de ser exclusiva y menos que por esa clase se limite el tiempo destinado a clases, aunado a que se exigía a la Sociedad de Padres una aportación para dichos cursos de danza, sin que se viera beneficiada toda la comunidad estudiantil.

26. Dentro de los temas abordados en dicho escrito, también se encuentra el descontento de madres y padres con las clases de inglés; el abordaje de temas por parte de “D”, como: evitar el ingreso de personas ajenas a la institución y la indisciplina en el salón de la impetrante; el descontento de “A” con que se haya fusionado su grupo con el que tenía la subdirectora “CC” por supuestas cuestiones de favoritismo y por el uso de influencias dentro de SEECH, etc. Indicando la quejosa que “D” mostraba en la reunión una actitud prepotente y hostil hacia ella y las personas presentes, concluyendo la sesión con una felicitación por su trabajo a la maestra “A”, por parte de las madres y padres de familia.

27. La maestra “A”, indica que las autoridades solo se han dedicado a hostigarla y a levantarle actas de manera indebida, por haber presentado un manifiesto de inconformidad ante Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, por las malas acciones de la directora de la escuela “B”.

28. Por su parte, Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, en su carácter de autoridad, informó que el 22 de marzo del año 2021, se inició un procedimiento de investigación laboral con número “M”, con motivo del acta administrativa instaurada en contra de “A”, por hechos consistentes en ejecutar actos contrarios al desempeño de sus funciones, desacatar las órdenes de sus autoridades en asuntos propios del servicio, fomentar la desobediencia a la autoridad, proporcionar a los particulares documentos, datos o informes de los asuntos particulares sin la debida autorización, entre otros. En este sentido, mediante el resolutivo de fecha 08 de septiembre de 2021, se acreditaron los hechos descritos en su contra, mismos que son contrarios a las disposiciones establecidas en los artículos 25 fracciones V, VI, VII, IX y X; y 26 fracciones II y VII del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.[5] En virtud de lo anterior, a partir del 13 de septiembre del 2021, la profesora “A” fue cesada de los efectos de su nombramiento.

29. En el citado informe, la autoridad manifestó que durante el primer regreso presencial a clases luego de la pandemia, la docente manifestó que por problemas de salud no había sido posible adquirir la primera dosis de la vacuna contra el COVID-19, por lo que, ante esta situación, para evitar algún peligro de contagio y con la finalidad de salvaguardar la integridad física de la profesora “A”, así como la del personal del centro de trabajo y del alumnado, el profesor “D”, en su carácter de inspector de la zona escolar número “C” de educación primaria, le pidió continuar con sus labores docentes de manera virtual hasta en tanto tuviese la posibilidad de adquirir la vacuna, ante esto, la docente solicitó un documento que hiciera constar la indicación anterior, por lo que el profesor “D”, para dar respuesta a la solicitud realizada por “A”, solicitó el auxilio al licenciado “G”, Encargado del Área de Normatividad de Educación Primaria y a la licenciada “H”, Asesora Jurídica de SEECH, con la finalidad de que fungieran como

[5] Artículo 25. Son obligaciones de los trabajadores: (…)
V. Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad y calidad que este requiera.
VI. Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio. Una vez cumplidas expresarán las objeciones que ameriten.
VII. Comportarse con la discreción debida en el desempeño de su cargo. (…)
IX. Observar una conducta decorosa en todos los aspectos de su vida pública y no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación en perjuicio del servicio que se les tenga encomendado.
X. Abstenerse de denigrar los actos del Gobierno o fomentar por cualquier medio la desobediencia a su autoridad.
Artículo 26. Queda prohibido a los trabajadores: (…)
II. Proporcionar a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informes de los asuntos de la dependencia de su adscripción. (…)
VII. Y en general, ejecutar actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas por a Secretaría.

testigos para evitar que se vieran afectados los derechos laborales de la trabajadora. Asimismo, la autoridad indicó que el documento fue realizado con la presencia de la profesora “I”, en su carácter de Subcoordinadora de Primarias Sección “J” del SNTE y como representante sindical, mismo que le fue entregado en fecha 31 de agosto de 2021.

30. En su informe, la autoridad precisó que el documento al cual la quejosa hace mención, no guarda relación alguna con los hechos debidamente acreditados mediante el procedimiento de investigación laboral número “M”, del cual resultó el cese de la trabajadora.

31. Es así, que con la finalidad de entender el contexto legal en el que ocurrieron los hechos, este organismo considera necesario establecer algunas premisas normativas relacionadas con este tema, y posteriormente determinar si la autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de resolver si en el caso, violó o no, los derechos humanos de la quejosa.

32. En primera instancia, se debe señalar que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ésta 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 la misma Constitución establece.

33. 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*”.

34. Igualmente, los numerales 1 y 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, incisos a y b, 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y

ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), garantizan que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias, lo que incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, como en las condiciones de trabajo, sin discriminación alguna, y a recibir una remuneración en relación a su capacidad y destrezas, que le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia, además del derecho a no ser discriminada por ningún motivo, o que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o cualquier distinción que tenga el mismo efecto; en tanto que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

35. 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.

36. Asimismo, refiere en el punto 4.7 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 turno nocturno (sic) sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo*".

37. De igual manera, los incisos c, f y g del punto 7.2 de la Norma Oficial Mexicana antes referida, establecen que, con el fin de identificar, analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno organizacional, se debe considerar para efectos de la presente determinación lo siguiente: "…*c). La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar*

decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo. La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto…".

38. 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*…".

39. 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)*…".

40. Ahora, de lo manifestado por la impetrante, también se desprenden posibles violaciones al derecho de audiencia y al debido proceso legal, mismo que implica el

derecho que tiene toda persona para ejercer su defensa y ser oída, con las debidas oportunidades y dentro de un plazo razonable, por la autoridad competente previo al reconocimiento o restricción de sus derechos y obligaciones.

41. La doctrina mexicana[6] ha precisado el concepto del debido proceso legal en los siguientes términos: se entiende por debido proceso legal el conjunto de condiciones y requisitos de carácter jurídico y procesal que son necesarios para poder afectar legalmente los derechos de los gobernados. En un desenvolvimiento de esta idea, el mismo autor se extiende a varios sectores: a) la exigencia de un proceso previo en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento; b) prohibición de tribunales especiales y de leyes privativas; c) restricción de la jurisdicción militar; d) derecho o garantía de audiencia; e) fundamentación y motivación de las resoluciones dictadas por autoridad competente; f) aspectos sustanciales del debido proceso legal que aluden ya a la evaluación de lo decidido por los tribunales y su compatibilidad con los principios lógicos y jurídicos del sistema.

42. Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), ha establecido que el derecho a un debido proceso legal[7] es el derecho humano más comúnmente infringido por los Estados y la forma más usual en que los operadores judiciales hacen incurrir al Estado en responsabilidad internacional. Ello por cuanto el debido proceso, o como lo llama la Corte IDH, "*el derecho de defensa procesal*"[8] es una garantía procesal que debe estar presente en toda clase de procesos, no sólo en aquellos de orden penal, sino de tipo civil, administrativo o de cualquier otro.[9]

43. El derecho al debido proceso busca confirmar la legalidad y correcta aplicación de las leyes dentro de un marco de respeto mínimo a la dignidad humana dentro de cualquier tipo de proceso, entendido este como: "*aquella actividad compleja, progresiva y metódica, que se realiza de acuerdo con reglas preestablecidas, cuyo resultado será el dictado de la norma individual de conducta (sentencia), con la finalidad de declarar el derecho material aplicable al caso concreto*".[10]

44. Establecidas las premisas anteriores, se procederá a continuación a realizar un análisis de los antecedentes y las evidencias que obran en el expediente.

---

[6] Fix-Zamudio, Héctor, Voz: Debido proceso legal, Diccionario Jurídico Mexicano, México, Porrúa-UNAM, 1987, pp. 820-822.
[7] Entendido éste como "*el derecho de toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada en su contra o para la determinación de sus derechos de carácter civil, laboral, fiscal u otro cualquiera*", tal y como lo dispone el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Cf. Corte I.D.H. Caso Genie Lacayo. Sentencia de 29 de enero de 1997, párr. 74.
[8] Ibidem.
[9] Doctrina que se colige del artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
[10] Arazi (Roland), Derecho procesal civil y comercial, 2da. edición, Bs. As., Astrea, 1995, p. 111.

45. Es fundamental establecer que este organismo no se pronunciará respecto al laudo de fecha 15 de agosto de 2023 que recayó a la demanda laboral presentada por “A” ante la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado en contra de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua y/o la Secretaría de Educación y Deporte, mismo que se deriva del expediente número “BB”, ya que como lo establece el artículo 7 fracción II de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, este organismo no podrá conocer de asuntos relativos a resoluciones de carácter jurisdiccional, entendiéndose éstas en su carácter formal y material, es decir, tratándose de actos procesales por medio de los cuales el órgano jurisdiccional decide sobre las peticiones y los demás actos de las partes, y también cuando se trata de autoridades administrativas ejerciendo facultades jurisdiccionales.

46. En este sentido, el presente análisis tendrá como objeto el proceso llevado a cabo durante la investigación laboral número “M”, iniciada por medio del oficio número DEP-2020-00879 de fecha 17 de marzo de 2020, signado por el profesor “O” en su carácter de Director de Educación Primaria, donde remitió al Departamento Jurídico de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua: acta administrativa, ficha informativa, así como memoria USB donde obraban fotografías y un video con los supuestos hechos suscitados con la maestra “A”, acusándosele de diversas faltas de respeto a la autoridad, procedimiento que concluyó el 08 de septiembre de 2021 con el cese del nombramiento de la impetrante.

47. Respecto a lo manifestado por la quejosa en el sentido de que ha sido objeto de acoso, hostigamiento y violencia laboral, principalmente con motivo de que presentó en diversas ocasiones escritos ante las autoridades superiores, denunciando diversos hechos que consideró irregulares o contrarios a la normatividad aplicable, específicamente en lo correspondiente a los escritos de fecha 17 de octubre de 2019 (dirigido al profesor “N”, Director General de SEECH) y 28 de febrero de 2020 (ante el Órgano Interno de Control de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua), así como en lo correspondiente a otros documentos, como el citatorio dirigido a padres de familia de fecha 25 de febrero de 2020, el acta de hechos de fecha 02 de marzo de 2020 y el escrito dirigido al Órgano Interno de Control de SEECH, signado por diversas madres y padres de familia, se tiene que al tratarse de hechos acontecidos en un lapso mayor a un año antes de la presentación de la queja (07 de marzo de 2022), se debe estar a lo establecido en el artículo 26 de la Ley que rige a este organismo, en el sentido de que 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 la persona quejosa hubiese tenido conocimiento de los mismos, plazo que podrá ser ampliado en casos excepcionales y tratándose de infracciones graves a los derechos humanos, lo cual no se actualiza en el presente caso.

48. En lo correspondiente al escrito presentado por "A" ante el Órgano Interno de Control de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, es importante mencionar que en fecha 03 de mayo de 2023, dicho organismo remitió el oficio número SFP-OIC-I-SEECH-15149/2023, por medio del cual informaron a la impetrante lo siguiente: "…*Con fundamento en el artículo 100 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y en cumplimiento al acuerdo de veintiocho de abril de dos mil veintitrés, dictado dentro del expediente al rubro indicado, me permito hacer de su conocimiento que, con base en las diligencias y el material probatorio obtenido durante la investigación correspondiente, esta autoridad investigadora determinó que no se reunieron los elementos que configuraran la comisión de alguna de las faltas administrativas que prevé la ley general invocada*…", por lo que se tiene por concluido dicho procedimiento para los efectos correspondientes.

49. En lo correspondiente a lo indicado por "A", en el sentido de que las autoridades escolares, le privaron de derechos laborales con motivo de que no se había aplicado la vacuna contra el COVID-19, es importante analizar que al momento de que se emitió el oficio de fecha 31 de agosto de 2021, dirigido a la maestra "A", y por medio del cual se le indicaba que: "…*me permito solicitarle, que en virtud de que a la fecha del día de hoy no le ha sido posible aplicarse la vacuna contra el virus SARS-CoV-2, sin embargo se encuentra en espera dicha aplicación solicitada por su parte, por lo tanto se le solicita por parte de las autoridades educativas, trabaje a distancia hasta que le sea aplicada dicha vacuna, y esperar los días recomendados por el sector salud, para poder integrarse a sus labores de manera presencial y tener contacto con alumnos y compañeros, lo anterior con la finalidad de proteger y prevenir riesgos de contagio en el centro de trabajo, velando por la seguridad, integridad y salud personal de nuestros niños y niñas. Así mismo se garantiza que no se verá afectada en sus derechos laborales por esta situación. En el momento que se esté aplicando la vacuna solicitada tendrá el apoyo de la autoridad para acudir al centro de vacunación respectivo*…" (sic), aun no se emitía el oficio número SEyD 062/2021 de fecha 19 de octubre de 2021, por medio del cual el entonces Secretario de Educación y Deporte, licenciado Javier González Mocken, instruía que: "…*las maestras y maestros asignados frente a grupo se presenten a sus labores puntualmente, independientemente de estar vacunados o no*…", por lo que ante la pandemia, era una responsabilidad de la autoridad garantizar el bienestar del alumnado, no habiendo presentado "A" ante ésta Comisión, el certificado de vacunación otorgado por la autoridad en materia de salud que acreditara la aplicación de la vacuna.[11]

[11] Mismo que se podía descargar de la página: https://mivacuna.salud.gob.mx

50. En lo correspondiente al procedimiento de investigación laboral número “M”, con motivo del acta administrativa instaurada contra “A”, por hechos consistentes en ejecutar actos contrarios al desempeño de sus funciones, desacatar las órdenes de sus autoridades en asuntos propios del servicio, fomentar la desobediencia a la autoridad, proporcionar a los particulares documentos, datos o informes de los asuntos particulares sin la debida autorización, entre otros, la autoridad manifestó que mediante el resolutivo de fecha 08 de septiembre de 2021, se acreditaron los hechos descritos en su contra, los cuales son contrarios a las disposiciones establecidas en los numerales 25 fracciones V, VI, VII, IX y X; y 26 fracciones II y VII del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, por lo que a partir del 13 de septiembre de 2021, la maestra “A” fue cesada de los efectos de su nombramiento.

51. De lo anterior, es de resaltarse lo establecido por la autoridad en el sentido de que: “*...5.- El día 17 de junio de 2021, se envió por parte del Departamento Jurídico, oficio número DGJR-2021-00376 al profesor “O”, Director de Educación Primaria, remitiendo citatorio original para la profesora “A”. 6.- El día 25 de junio de 2021, se recibe en el Departamento Jurídico oficio número DEP-2021-00572 signado por el profesor “O”, Director de Educación Primaria, donde informa la respuesta negativa de la profesora “A” para presentarse al llamado que se le hizo. 7.- El día 30 de junio de 2021, se envió por parte del Departamento Jurídico, oficio número DGJR-2021-00452 al profesor “O”, Director de Educación Primaria, remitiendo nuevamente citatorio original para la profesora “A”, además de mencionarle que de no acudir con justa causa al citatorio que se le está realizando, se hará acreedora a un extrañamiento por escrito y además se darán por ciertos los hechos que acontecen en el acta administrativa instaurada en su contra. 8.- El día 09 de julio de 2021, se recibe en el Departamento Jurídico oficio signado por el profesor “F”, Director de la Escuela Primaria “B”, donde informa que se le dio aviso vía telefónica y vía WhatsApp a la profesora “A” para presentarse al Departamento Jurídico, misma que nuevamente hizo caso omiso al llamado. 9.- El día 30 de agosto de 2021, acudió la licenciada “H”, Asesor Jurídico de Servicios Educativos del Estado, acompañada del licenciado “G”, Enlace del Área de Normatividad de Educación Primaria, con la finalidad de notificarle por tercera vez el citatorio a la profesora “A”, misma que se negó rotundamente en recibir y por supuesto acudir al llamado*…”. (Sic).

52. De lo establecido en el párrafo que antecede, tenemos que la autoridad manifestó haber intentado notificar a “A” en varias ocasiones respecto al procedimiento en su contra, mismo que devino en el cese de nombramiento de la impetrante, sin indemnización alguna y sin responsabilidad para Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, sin embargo, “A” manifestó que “…*nunca recibí informe del procedimiento de dicha investigación, dado que nunca dejé de presentarme a SEECH a informarme y*

solo me dicen que todo estaba detenido debido a la pandemia, para al final informarme que ya salió dicho resolutivo, violando todo proceso…".

53. Es importante mencionar que la autoridad a pesar de que no anexó ningún documento que acreditara que se intentó notificar a "A" respecto al procedimiento que se seguía en su contra, sí remitió el oficio número DG-2021-00728 de fecha 13 de septiembre de 2021, mediante el que notificó a la quejosa que al haber incurrido en faltas graves se le cesaba de su nombramiento.

54. Por lo anterior, se considera que en lo que corresponde al derecho a una defensa dentro de un procedimiento que prive de algún derecho (como el que nos ocupa en este análisis), la autoridad no acreditó haber notificado de manera efectiva a la quejosa, la cual tenía derecho a presentar las evidencias que considerara para efecto de defenderse de las imputaciones realizadas en su contra, en detrimento de lo establecido en los numerales 1 y 14 de la carta magna, así como en el diverso 8.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, *mutatis mutandis* a lo correspondiente a un procedimiento de índole administrativa.

55. De igual forma, del análisis del procedimiento instaurado por SEECH contra "A", se debe tomar en cuenta si se cumplió con el principio de legalidad, es decir, el principio de legalidad puede verse vulnerado por la utilización de técnicas formalmente respetuosas con la reserva de ley, pero que materialmente sean un quebranto claro de su espíritu y voluntad, por lo que, en primera instancia, se debe establecer qué se entiende por este principio.

56. El principio de legalidad es fundamental, generalmente es reconocido en los ordenamientos supremos de los diferentes Estados; ello se debe a la relación de supra/subordinación entre quienes representan al Estado y las personas gobernadas, en virtud de los cuales las primeras afectan la esfera jurídica de las segundas; esto es, el Estado al desplegar su actividad afecta los bienes y derechos de la persona subordinada cuando se impone en el ejercicio del poder, Así, este Estado moderno interviene de forma reiterada, intensa y generalmente contundente en muchas áreas de la vida de las y los gobernados afectando sus derechos, incluso aquellos que las personas tienen en la más alta estima, aquellos que son básicos para su subsistencia, porque el Estado legisla, dicta y emite actos que trascienden el estatus de cada uno, o que carecen de respaldo legal o del respaldo legal adecuado o suficiente. El principio de legalidad está para intervenir en estas ocasiones, cuando no exista el apego debido a la legalidad por parte del Estado en la afectación a la persona subordinada.

57. Al respecto, tenemos que la autoridad se basó en que la maestra "A" incumplió con lo establecido en las disposiciones establecidas en los artículos 25 fracciones V, VI, VII,

IX y X; y 26 fracciones II y VII del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública. Sin embargo, dicho reglamento, en su artículo 71 establece que:

"*Artículo 71. Las infracciones de los trabajadores a los preceptos de este Reglamento, darán lugar a:*

I. Extrañamientos y amonestaciones verbales y escritas.
II. Notas malas en la hoja de servicio.
III. Pérdida de derechos para percibir sueldos.
IV. Suspensión de empleo, cargo o comisión.
V. *Cese de los efectos del nombramiento*".

58. Dicho numeral se concatena con diversos artículos del multicitado reglamento, que nos arrojan luz respecto a la decisión tomada por SEECH:

"…*Artículo 76. La falta de cumplimiento a la fracción II del artículo 25 dará lugar a la aplicación de lo dispuesto por la fracción II del artículo 71 sin perjuicio de la pérdida de derecho a percibir el salario correspondiente a los días de inasistencia, que se considerarán injustificados.*

Artículo 77. La falta de cumplimiento a las obligaciones que señalan las fracciones V, VII, VIII, X, XV y XVI del artículo 25, dará lugar a la aplicación de las fracciones I y II del artículo 71 en su caso, a juicio del jefe de la dependencia en que preste sus servicios el trabajador.

Artículo 78. La falta de cumplimiento de las obligaciones marcadas por las fracciones VI, IX, XII y XIV del artículo 25, y la inobservancia de las prevenciones enumeradas en el artículo 26, dará lugar a la aplicación de la fracción I del artículo 71, sin perjuicio de que la gravedad de estas infracciones o la reincidencia, en su caso, permitan a la Secretaría solicitar del Tribunal de Arbitraje la terminación de los efectos de los nombramientos respectivos.

Artículo 79. La falta de cumplimiento a los incisos XI y XIII del artículo 25, dará lugar a la aplicación de la fracción V del artículo 71 de este Reglamento, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiere incurrir el trabajador…".

59. Es así, que, del propio Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, se desprende lo siguiente:

Falta	Sanción
Artículo 25, fracción V, (Son obligaciones de los trabajadores) desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad y calidad que este requiera.	Extrañamientos y amonestaciones verbales y escritas, Notas malas en la hoja de servicio (Artículo 77)
Artículo 25, fracción VI, (Son obligaciones de los trabajadores) obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio. Una vez cumplidas expresarán las objeciones que ameriten.	Extrañamientos y amonestaciones verbales y escritas (Artículo 78) Sin perjuicio de que la gravedad de estas infracciones o la reincidencia, en su caso, permitan a la Secretaría solicitar del Tribunal de Arbitraje la terminación de los efectos de los nombramientos respectivos
Artículo 25, fracción VII, (Son obligaciones de los trabajadores) comportarse con la discreción debida en el desempeño de su cargo.	Extrañamientos y amonestaciones verbales y escritas, Notas malas en la hoja de servicio (Artículo 77)
Artículo 25, fracción IX, (Son obligaciones de los trabajadores) observar una conducta decorosa en todos en todos los actos de su vida pública y no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su buen reputación en perjuicio del servicio que se les tenga encomendado.	Extrañamientos y amonestaciones verbales y escritas (Artículo 78) Sin perjuicio de que la gravedad de estas infracciones o la reincidencia, en su caso, permitan a la Secretaría solicitar del Tribunal de Arbitraje la terminación de los efectos de los nombramientos respectivos
Artículo 25, fracción X, (Son obligaciones de los trabajadores) abstenerse de denigrar los actos del Gobierno o fomentar por cualquier medio la desobediencia a su autoridad.	Extrañamientos y amonestaciones verbales y escritas, Notas malas en la hoja de servicio (Artículo 77)
Artículo 26, fracción II, (queda prohibido) proporcionar a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informes de los asuntos de la dependencia de su adscripción.	Artículo 78. La falta de cumplimiento de las obligaciones marcadas por las fracciones VI, IX, XII y XIV del artículo 25, y la inobservancia de las prevenciones enumeradas en el artículo 26, dará lugar a la aplicación de la fracción I del artículo 71 (extrañamientos y amonestaciones verbales y escritas), sin perjuicio de que la gravedad de estas infracciones o la reincidencia, en su caso, permitan a la Secretaría solicitar del Tribunal de Arbitraje la terminación de los efectos de los nombramientos respectivos.

Artículo 26, fracción VII, (queda prohibido) ejecutar actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas por la Secretaría.	Artículo 78. La falta de cumplimiento de las obligaciones marcadas por las fracciones VI, IX, XII y XIV del artículo 25, y la inobservancia de las prevenciones enumeradas en el artículo 26, dará lugar a la aplicación de la fracción I del artículo 71 (extrañamientos y amonestaciones verbales y escritas), sin perjuicio de que la gravedad de estas infracciones o la reincidencia, en su caso, permitan a la Secretaría solicitar del Tribunal de Arbitraje la terminación de los efectos de los nombramientos respectivos.

60. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que: "*El principio de legalidad en las sanciones administrativas, es aquel conforme al cual ante cualquier condena o sanción se requiere de la existencia de normas que describan la conducta delictiva, falta o infracción*".[12] Es decir, el principio de legalidad establece que todo ejercicio de un poder público debe realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción, no a la voluntad de las personas. No permite la subjetividad y beneficios personales, sino que fomenta la igualdad de las partes.

61. Tenemos entonces, que la sanción administrativa es la consecuencia que tendrá que soportar una persona por haber cometido una infracción debidamente establecida en una norma. Estas sanciones administrativas son la forma en que el Estado regula el incumplimiento de deberes, las acciones que producen daños o las obligaciones normativas que son omitidas dentro del marco jurídico. Finalmente, las sanciones administrativas tienen una clasificación, misma que en el presente caso, se estipula en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

62. Dicho ordenamiento señala cinco formas en que pueden consistir las sanciones, cabe señalar que cada una debe ser estudiada en conjunto con el resto del articulado, ya que en ellos se detallan las especificaciones de cada una y los supuestos de aplicabilidad.

63. Es así, que como se puede observar, la autoridad Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, no motivó ante este organismo la razón por la que se dio el cese de "A" mediante el procedimiento administrativo multicitado, esto, debido a que del cuadro transcrito en el párrafo 59 de esta determinación, no se desprende que de los actos y omisiones de los que se acusaba a la impetrante (según la autoridad contrarios a las disposiciones establecidas en los numerales 25 fracciones V, VI, VII, IX y X; y 26

[12] Semanario Judicial de la Federación. (2018). Normas de derecho administrativo. para que les resulten aplicables los principios que rigen al derecho penal, es necesario que tengan la cualidad de pertenecer al derecho administrativo sancionador. SCJN. Recuperado de: https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/DetalleGeneralScroll.aspx?id=28214&Clase=DetalleTesisEjecutorias

fracciones II y VII del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública), se tuviera la facultad por parte de SEECH, de cesarla del derecho a ejercer su trabajo como docente, cuando en todo caso, pudo haber sido sujeta a extrañamientos, amonestaciones verbales y escritas, así como notas malas en la hoja de servicio, de acuerdo con lo establecido en los numerales 25, 26, 71, 77 y 78 del citado Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

64. Para concluir el análisis, es necesario considerar el contexto general donde se dieron los hechos, dado que no se puede negar la existencia de diferencias entre “A” y “D”, que si bien, no constituyen *per se* violaciones a derechos humanos, sirven para ubicar la situación de la maestra, dentro de un ambiente laboral no benéfico para el desempeño óptimo de las funciones laborales.

65. Por lo tanto, a criterio de este organismo, la autoridad debió haber optado por aplicar otras sanciones administrativas menos severas a la maestra “A”, como se desprende de la normatividad citada *supra*, es decir, no existe una proporcionalidad entre los hechos de los que se le acusa a la impetrante, con la sanción administrativa, lo cual, aunado a que no se acreditó que se le haya notificado efectivamente respecto a los derechos que tenía dentro del procedimiento de investigación laboral número “M”, dan certeza de que fueron violentados los derechos humanos de “A” en lo correspondiente a la legalidad, específicamente al debido proceso y a la garantía de audiencia por parte de personal de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua.

IV. RESPONSABILIDAD:

66. La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a las personas servidoras públicas adscritas a Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, que participaron con sus actos u omisiones en los hechos anteriormente acreditados, quienes contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracciones I, V, VII, y 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 que han sido precisadas.

V. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO:

67. Por todo lo anterior, se determina que “A” tiene derecho a la reparación integral del daño sufrido en virtud de los hechos que motivaron el expediente en análisis, en los términos de los criterios establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y con base en la obligación para el Estado de reparar las violaciones a los derechos humanos, de conformidad con lo establecido 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.

68. Derivado de lo anterior, al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas pertenecientes a Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, se deberá de 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, 67, 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; 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracción IV, 37, fracciones I y II y 39, de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se deberá reparar el daño de manera integral a “A” por las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio y que han quedado precisadas 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 satisfacción.

68.1. Las medidas de satisfacción buscan reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas, teniendo como finalidad el esclarecimiento de los hechos y el reconocimiento de la responsabilidad por las violaciones a derechos humanos a cargo de las personas servidoras públicas involucradas o relacionadas con los hechos, para lo cual es indispensable la investigación y eventual sanción de las personas responsables.

68.2. 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 llegara a realizar la autoridad, reforzará el carácter de esta medida, pues implica el reconocimiento de los hechos y la aceptación de su responsabilidad.

68.3. De las constancias que obran en el sumario, no se desprende que se hubiese instaurado un procedimiento administrativo disciplinario con motivo de todos los hechos que nos ocupan; por lo que en este sentido, la autoridad deberá agotar las diligencias necesarias para que en el ámbito de su competencia se inicie, y en su caso, integre y resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda en contra de las personas servidoras públicas involucradas en los hechos materia de la queja por aquellas acciones u omisiones que les sean atribuibles, que no hayan sido objeto de estudio de la resolución ya emitida por el Órgano Interno de Control de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua.

b) Medidas de restitución.

68.4. La restitución busca devolver a la víctima a la situación anterior a la comisión del delito o a la violación de sus derechos humanos.

68.5. Con la finalidad de restituir la dignidad de la impetrante, la autoridad deberá implementar una reunión conciliatoria con “A”, para efecto de solventar los vicios procedimentales analizados en la presente resolución, con el acompañamiento de personal de este organismo.

c) Medidas de no repetición.

68.6. Éstas consisten en implementar las medidas que sean necesarias para conseguir que los hechos violatorios de derechos humanos no se repitan y contribuir a su prevención.

68.7. En ese sentido, Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, deberá llevar a cabo las medidas necesarias tendientes a la creación de normatividad interna que permita que los procesos que tengan como finalidad el cese de sus labores al personal adscrito, permitan una adecuada defensa de acuerdo con los principios de legalidad y de debido proceso legal.

68.8. La autoridad deberá capacitar al personal que lleve a cabo los procedimientos de investigación laboral, para que las actuaciones se adecuen a lo establecido por la Constitución Mexicana en materia de

derechos fundamentales y demás tratados internacionales en derechos humanos signados por el Estado mexicano.

69. Por lo anteriormente expuesto, resulta procedente dirigirse al Director General de Servicios Educativos de Chihuahua, para los efectos que más adelante se precisan.

70. Atendiendo a los razonamientos y consideraciones antes detallados, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos estima que, a la luz del sistema de protección no jurisdiccional, se desprenden evidencias suficientes para considerar violados los derechos fundamentales de “A”, específicamente al debido proceso y a la legalidad y seguridad jurídica.

71. En consecuencia, respetuosamente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso a), 91, 92 y 93, de su reglamento interno, resulta procedente emitir las siguientes:

VI. RECOMENDACIONES:

A usted, maestro **Donaciano Héctor González Estudillo, Director General de Servicios Educativos de Chihuahua:**

PRIMERA. Se inicie, integre y resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda, en contra de las personas servidoras públicas adscritas a Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, involucradas en los hechos analizados en la presente queja, tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución y en su caso, se impongan las sanciones que correspondan, respecto a los hechos que no hayan sido objeto de análisis previamente por el Órgano Interno de Control de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua.

SEGUNDA. 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, realice las gestiones necesarias para que se inscriba a “A” en el Registro Estatal de Víctimas, por violaciones a sus

derechos humanos y se remitan a este organismo los documentos con los cuales se acredite dicha circunstancia.

TERCERA. Se le repare integralmente el daño a “A”, conforme a lo establecido en el apartado V de esta determinación.

CUARTA. Realice todas las acciones administrativas que sean necesarias para evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos como los analizados en la presente determinación, en los términos previstos en los párrafos 68.7 y 68.8.

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, 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 que se inicien las investigaciones que procedan 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 el 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

NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA
PRESIDENTE

C.c.p. Persona quejosa, para su conocimiento.
C.c.p. Dr. David Fernando Rodríguez Pateén, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Para su conocimiento y seguimiento.