



# COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

AVE. ZARCO No. 2427 COL. ZARGO, CHIHUAHUA. CHIH. C.P. 31020

[www.cedhchihuahua.org.mx](http://www.cedhchihuahua.org.mx)

[www.dhnet.org.mx](http://www.dhnet.org.mx)

Expediente N° YA 180/2017

Oficio. N° JLAG-257/18

## ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. 35/2018

Visitadora ponente: Lic . Yuliana Sarahí Acosta Ortega

Chihuahua, Chih. , 31 de octubre de 2018

**DR. CARLOS GONZÁLEZ HERRERA**  
**SECRETARIO DE EDUCACIÓN Y DEPORTE**  
**P R E S E N T E . -**

Visto para resolver en definitiva el expediente número YA 180/2017, formado con motivo de la queja presentada por "A<sup>1</sup> ", de conformidad con lo previsto por el artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos , en relación con el numeral 42 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos , se procede a resolver según el examen de los siguientes:

### 1.- HECHOS:

1.- En fecha 15 de mayo de 2017 se recibe escrito de queja signado por "A", en el que medular manifiesta:

*"... Es un hecho que la suscrita demandante, denunciante, quejosa y/o víctima "A", soy trabajadora social de la Secretaría de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, con número de clave "B", función que vengo desempeñando alrededor de 19 años, bajo una Jornada Laboral de 5 horas diarias, iniciando dicha labor a partir de las 8:00 de la mañana y terminando a las 13:00 horas, en diversas Instituciones Educativas a cargo de la Secretaría de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua. (Sic)*

*El día 01 de septiembre de 2016, los titulares de la Dirección de Educación Elemental , Departamento de Educación Especial y la Supervisión Escolar Zona*

<sup>1</sup> Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo consideró conveniente guardar la reserva del nombre de la quejosa, así como otros datos que puedan llevar a su identificación , los cuales se hacen del conocimiento de la autoridad mediante documento anexo.

"C" de Educación Especial , giraron oficio a los directores de los Centros de Trabajo del Consejo Técnico Zona "C", a fin de informar las indicaciones generales del funcionamiento administrativo y operativo al interior de cada uno de dichos Centros. Oficio que ente otras cosas modificaba el horario de entrada del personal de Trabajadores Sociales y Psicólogos administrativos, toda vez, que dicho horario quedaría supeditado al horario de las escuelas regulares en donde prestaren su servicio dichos trabajadores , es decir , un horario de 8:00 de la mañana a 13:00 de la tarde , sin embargo , los horarios de dichos servidores públicos y de la suscrita estarían sometidos a las necesidades de la Institución educativa , de tal modo, que tendríamos que estar disponibles para actividades dentro del horario de 13:00 a 15:00 horas cuando si se requiriera , situación que conlleva la modificación de la Jornada de Trabajo de 5 horas diarias a 7 horas de manera discontinua.

Pues es importante reiterar , que la suscrita he efectuado mi trabajo por más de 19 años, bajo una Jornada Laboral de 5 horas diarias, iniciando mis labores a partir de las 8:00 y terminando a las 13:00, por lo que dicha condición laboral debe ser considerada como un DERECHO ADQUIRIDO , debido a que es una circunstancia de derecho que se ha efectuado de manera reiterada , prevaleciendo a lo largo del tiempo y la cual ha sido reconocido y autorizado por SERVICIOS EDUCATIVOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

Ahora bien , una vez notificado el oficio antes referido al centro de trabajo de la suscrita , mi jefe inmediato "D", DIRECTORA DE LA UNIDAD DE SERVICIOS DE APOYO A LA ESCUELA REGULAR "E", ordenó que la suscrita firmará un documento en el cual constaba la modificación de la Jornada laboral de 8:00 a 15:00 horas de manera habitual y permanente , sin embargo , es menester precisar que dicha condición de trabajo , no coincidía ni siquiera con el oficio de fecha 01 de septiembre de 2016.

Lo anterior se aduce, en virtud de que la Jornada de Trabajo establecida dentro del oficio de fecha 01 de septiembre de 2016, consistía en un horario de 8:00 a 13:00 horas de manera habitual y permanente y un horario de 13:00 a 15:00 cuando así se requiriera , es decir , de manera discontinua , sin embargo , mi jefa inmediata "D" ordenó a la que suscribe que aceptara un horario regular y/o permanente de 7 horas, el cual iniciaría a partir de las 8:00 horas y terminaría a las 15:00 horas , aun cuando no se requiriera.

Por tal motivo , ambas situaciones deben ser consideradas violatorias a los derechos humanos de la suscrita, pues por lo que respecta al oficio de fecha 01 de septiembre de 2016, emitido por la Dirección de Educación Elemental, Departamento de Educación Especial y la Supervisión Escolar Zona "C" de Educación Especial debe considerarse como un acto unilateral que suprime los derechos laborales de la suscrita .

Lo anterior se aduce a la modificación de la jornada laboral que he venido desempeñando la suscrita, por más de 19 años . Jornada de trabajo que debe ser

considerada como un Derecho adquirido , ya ue es una condición laboral reconocida por el patrón, y que, por ende, dicha modificación es vio/ataría de mis derechos fundamentales .

Ahora bien, por lo que respecta a los actos efectuaéios por "D", además de intentar ejecutar el oficio de fecha 01 de septiembre de 20 6, mismo que es violatorio de mis derechos labo rales , también efectuó actos que :están fuera de sus funciones e incluso en contravención a lo ordenado por sus S periores en dicho oficio.

Por tal motivo, la conducta tomada por "D" al ordenar a la suscrita que firmara la modificación de las condiciones de trabajo bajo sus propias determinaciones, fue con el objetivo de intimidar, amedrentar, estresar y consumir emocionalmente a la suscrita, toda vez, que mi jefa inmediata tomó represalias conmigo al no estar de acuerdo en un principio con el oficio de fecha de 01 de septiembre de 2016, por tal motivo , al estar en contra de sus intereses particulares y dado que dicha persona ocupa un puesto de jerarquía superior respecto a la suscrita, aprovechado dicha circunstancia para denigrarme y hostigarme labo ralmente.

El 13 de marzo de 2017, la suscrita al estar inconforme con las directrices efectuadas por parte de la maestra "A" y el oficio de fecha 01 de septiembre de 2016 emitido por las autoridades ya antes referidas . Fui citada por EL SUPERVISOR DE LA ZONA "C" DE EDUCACIÓN ESPECIAL , "F", a las oficinas de la Supervisión No. 14 del SERVICIO EDUCATIVO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA , para llevar a cabo una reunión.

Una vez estando la que suscribe en dicha oficina y encontrándose presentes "F", la maestra "D" y la Lic. "G", REPRESENTANTE SINDICAL DEL CENTRO DE TRABAJO , se procedió a iniciar la reunión , comenzando con el uso de la voz, el Supervisor "F" quien informó en primer término , que el motivo de la reunión era para trabajar la situación en cuanto a la indicación sobre la modificación de la Jornada laboral ordenada en el oficio de fecha 01 de septiembre de 2016, precisando que para la toma de decisiones respecto a las indicaciones del cumplimiento de un horario específico, había acudido previamente con "H", Jefe del Departamento Especial y "I", Subjefe de trámite y control ambos del Servicio Educativo de t Estado de Chihuahua.

Por tal motivo , toda la información que se diera , se encontraba supuestamente ratificada por los directivos, prosiguiendo con su explicación , especificó que existen dos tipos de claves en educación especial para la Jornada labo ral, una consistente en 25 horas semana-mes y otra de 36 horas semana-mes, mismas que no se encontraban establecidas conforme al Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, así mismo , señaló que en ambas jornadas laborales son a partir de las 8:00 de la mañana y que bajo una clave de 25 horas, el horario de salida sería a 13:00 horas, miGn tras ql,19 fa de 26 horas, a las 15:00 hora:5 an fetu mdo que es únicas personas que no contaban con la clave de jornada en la UNIDAD DE SERVICIOS

DE APOYO A LA ESCUELA REGULAR de 25 horas semana-mes, eran "J" (la secretaria) y la suscrita, de tal modo, que aun aunque a él no le gustaba decirlo, puntualizó lo siguiente: "para eso se les paga".

De tal modo, que al no contar con una clave de 25 horas semana-mes, la jornada laboral de la clave administrativa con la que cuento la suscrita, supuestamente era de 36 horas semana-mes, la cual llevaría desempeñar mis funciones a partir de las 8:00 horas y terminaría a las 15:00 completando así las supuestas 36 horas semanales, justificando el supervisor "F" que aun con la modificación del horario de trabajo, aun se tenía una dispensa de 4 horas por semana-mes, toda vez, que refería que el Reglamento de las Condiciones Generales De Trabajo, establecía una jornada de trabajo de 8 horas diarias, por lo que acumularía a 40 horas por semana-mes.

Así mismo, el supervisor precisó que estaba consciente que a pesar de ello, siempre se había efectuado una "dispensa" a la jornada laboral de todos los trabajadores. Situación que permitía a la suscrita tener una jornada laboral de 5 horas diarias y que a su vez generaba 25 horas semana-mes por más de 19 años. Es menester precisar, que la supuesta "dispensa" nunca fue establecida por escrito, sin embargo, la jornada laboral fue un derecho adquirido mediante la autorización por parte de SERVICIOS EDUCATIVOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, tan es así, que todo el personal administrativo de las diferentes USAER registraba su asistencia en un horario de 8:00 a 13:00, pero, el Supervisor "F" precisó que ningún jefe de departamento se atrevería a elaborar un documento oficial en el cual se estableciera las condiciones de trabajo por lo que respecta a la dispensa de dicho horario y que inclusive señaló que en una ocasión dentro de una reunión un supervisor solicitó se estableciera un criterio básico por escrito, petición que fue negada, debido que eso significaría reconocer dicha jornada laboral.

Así mismo, continuó el supervisor detallando que por lo que respecta al trabajo desempeñado por la suscrita, mismo que consiste en el Trabajo Social, la Jornada laboral se venía efectuando de 8:00 a 13:00 horas, toda vez, que el horario de las escuelas primarias es de 5 horas, por lo que estaban sincronizados dichos horarios, sin embargo, la nueva modificación únicamente consistía en tener disposición para efectuar el trabajo de 13:00 a 15:00, cuando así se requiriera, especificando que sería una modificación de disponibilidad y de no remuneración económica, así mismo, señaló que aun con dicho cambio la autoridad podía ordenar mayor horario después de las 36 horas, y no dentro de las 36 horas, por tal motivo, debía considerar la suscrita que SERVICIOS EDUCATIVOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA estaba siendo aun así benevolente.

Ahora bien, a fin de llegar a un acuerdo con el supervisor y la directora, antes de concluir con la reunión, el supervisor "F" acordó que no habría otras modificaciones a las condiciones de trabajo, sin embargo, mi jornada laboral sería

de 8:00 a 13:00 y de 13:00 a 15:00 cuando así lo requiriera el cronograma, amenazándome que si no llegaba a dicho acuerdo, respecto a la jornada de trabajo antes señalada y mantener disponibilidad cuando así se requiriera, se retiraría dicha oferta y me exigiría cubrir un horario de BOO a 15:00 horas de manera obligatoria, manifestación que realizó a fin de coaccionarme y renunciar a mis derechos laborales que he venido efectuando por más de 19 años, toda vez, que al realizarme dicha propuesta, la suscrita le pregunté si las condiciones de trabajo que me estaban imponiendo de manera obligatoria eran de manera general para todo el personal y no solo a mi persona, mis o que respondió que estas condiciones de trabajo eran solo para la suscrita.

Por tal motivo, la coacción que se ha realizado por parte del supervisor "F" en cuanto establecerme un horario regular de 8:00 a 15:00, única y exclusivamente a la suscrita, sin que otros trabajadores bajo la misma categoría sean obligados a aceptar condiciones de trabajo como las viene señalando dicha persona, tiene como objetivo mermar mi autoestima, salud, integridad, y seguridad laboral (siendo esto, un claro acto de acoso laboral y/o estrés laboral, toda vez, que dicha conducta se presenta dentro de una relación laboral y el supervisor lo hace con el objetivo de intimidar, amedrentar y consumir emocionalmente a la suscrita y con miras de satisfacer su objetivo que es retirar de manera unilateral derechos laborales que le han sido otorgados a la suscrita por más de 19 años.

Dicho lo anterior, el supervisor "F" pidió que se levantara una minuta en la que formaríamos parte "D", DIRECTORA DE LA UNIDAD DE SERVICIOS DE APOYO A LA ESCUELA REGULAR "E", "G" y la que suscribe, para elaborar el convenio correspondiente, bajo las condiciones que él había propuesto.

El día 27 de marzo de 2017, se me citó en la sede del centro de trabajo para realizar la minuta que nos había pedido el supervisor "F" y una vez estando presentes "D", DIRECTORA DE LA UNIDAD DE SERVICIOS DE APOYO A LA ESCUELA REGULAR "E", "G" REPRESENTANTE SINDICAL DEL CENTRO DE TRABAJO, "K", SECRETARIA DEL CENTRO DE TRABAJO, así como la que suscribe "A", se procedió a dar inicio a la reunión y tomando el uso de la voz la DIRECTORA "O", comenzó a leer el artículo 25, fracción VI del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación

Pública y una vez concluyendo su lectura, de manera enfatizada con un tono de voz alzado, se dirigió hacia la que suscribe y empieza a decir que ella era mi superior y que tenía que obedecer todas sus órdenes por ser mi superior jerárquica y que las objeciones que tuviera que hacer, las realizara después de seguir todas sus órdenes, pero que al ser ella mi superior, tenía que acatar cualquier orden que viniera de ella, sin importar cuál fuera.

Así mismo, continuó la directora mediante el uso de una voz alzada y de manera irrespetuosa hacía la suscrita, a decir que la jornada laboral que efectuaría la suscrita sería de 8:00 a 15:00, sin que pudiese programar juntas con los padres de

familia antes de la 13:00 de la tarde, exceptuando dicha limitante a aquellos padres de familia que únicamente podían ser atendidos en el transcurso de la mañana.

En uso de la palabra "G" REPRESENTANTE SINDICAL **DEL CENTRO DE TRABAJO**, le manifestó a la directora que el supervisor había enfatizado en acordar un horario de 8:00 a 13:00 de manera habitual y de 13:00 a 15:00 cuando así lo dispusiera el cronograma de la suscrita, sin embargo, LA DIRECTORA "O" interrumpiendo de manera beligerante, señaló que el trabajo con los padres de familia sería a partir de las 13:00 a 15:00 horas y no estaba a discusión.

Inconforme con ello, la suscrita le refuté que no era lo que se había acordado en la cita de fecha de 13 de marzo de 2016, (sic) a lo que LA DIRECTORA "O", solo manifestó nuevamente de forma beligerante - "Bueno. ¿No estás de acuerdo?-, por lo que en un intento de responder la suscrita, le mencioné que estaba dispuesta atender a los padres de familia cuando así se requiriera, por lo que de manera agresiva e interrumpiéndome en el uso de la palabra, nuevamente la directora volvió a manifestar - "mi pregunta es ¿Estás de acuerdo? Y que te quede claro, que deberás desempeñar el trabajo fuera del horario ordinario y que además si en la tarde yo te requiero para que vengas a trabajar, tú tienes que venir porque soy tu superior".-

Así mismo, continuó la directora "O" que la suscrita solamente tenía dos opciones, siendo la primera aceptar la condición de trabajar con los padres de familia de 13:00 a 15:00, en tres escuelas o la segunda opción, consistente en que una vez saliendo del centro de trabajo a la 13:00 horas, tendría que dirigirme a la sede del centro de trabajo a cumplir con el horario hasta las 15:00 horas, sin importar que nomás tuviera que estar sentada.

Una vez expuestas sus condiciones y sin que pudiese responder a dichas propuestas la suscrita, la directora ordenó en ese acto a la secretaria, que elaborara el documento en el cual si no aceptaba el horario de 8:00 a 13:00 y atender a los padres de familia de 13:00 a 15:00, mi jornada laboral sería de 8:00 a 15:00 horas de manera habitual y permanente.

Mediante acciones de amenazas desplegadas para aceptar dichas condiciones y al suprimirme de manera unilateral derechos laborales ya adquiridos, se tiene que "D" adopta el papel de hostigador de manera vertical descendente, es decir, sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima, de tal modo, que ocasiona que la suscrita viva en un estado de violencia psicológica.

El día 31 de marzo de 2017, la suscrita le comenté a mi representante sindical del centro de trabajo "G", que el documento elaborado en fecha de 27 de marzo de 2017, no es lo que se había acordado con el supervisor "F", ni mucho menos estaba acorde al oficio de fecha 01 de septiembre de 2016, por lo que estaba solicitando el apoyo del jefe de departamento y del secretario general en el asunto.



se mismo día, fui citada nuevamente en la sede del Centro de Trabajo para informarme que mi Jornada laboral sería de 8:00 a 15:00 horas de manera permanente y estando presente la directora "D", me pidió que firmara de recibido dicho documento, sin embargo, he de mencionar que dicho documento no traía aparejado ningún sello oficial que avalara dicha disposición, sin embargo, debido a que me estaban hostigando a firmar, procedí a hacerlo, sin embargo, agregué una leyenda de inconformidad, ya que únicamente se estaban tomando esas medidas en contra de la suscrita, sin que el demás Personal de los USAER que pertenecemos al DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL con mi misma clave se les obligará a cumplir con dicha jornada laboral.

No obstante, de lo anteriormente señalado, la suscrita me percaté que estaba elaborado el escrito de fecha 27 de marzo de 2017, el cual, si se encontraba debidamente firmado y sellado por las autoridades correspondientes, sin embargo, la DIRECTORA "D" de manera autoritaria rápidamente me informó que ese ya no tenía validez y que el documento que se encontraba vigente, era el que me estaba obligando a firmar, mismo que no contenía ningún tipo de sello oficial.

Expuesto todo lo anterior, es menester señalar que esta situación me ha generado una gran inestabilidad física y emocional, ya que lo que antes representaba un gusto al realizar mi trabajo, después de 19 años de servicio, por primera vez me levanto sin ganas de ir a trabajar, realizando mis actividades bajo presión e incluso llegando a alterar mi forma de alimentación, así como mi forma de conciliar el sueño, de igual manera, me afectado en mis relaciones familiares y personales, pues estas autoridades con sus actos de violencia y hostigamiento laboral han generado un gran estrés y angustia y un ambiente laboral intolerable hacia la suscrita.

Ahora bien, se ha señalado en párrafos anteriores, que la Dirección de Educación Elemental, Departamento de Educación Especial y la Supervisión Escolar Zona "C" de Educación Especial, siendo todos dependientes de la Secretaría de Educación, han efectuado de manera unilateral, la supresión de mis derechos fundamentales y por lo que respecta a "F" y "O", además de lo anterior, han efectuado actos de violencia, hostilidad y a su vez discriminantes a efecto de mermar mi autoestima, salud, integridad y seguridad laboral.

De tal modo, que dichos actos de violencia laboral, han generado un factor de riesgo psicosocial, concepto que ha sido reconocido por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y definido por el legislador, en su artículo 3, fracción XVII del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la siguiente manera:

"Artículo 3. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

XVII. Factores de Riesgo Psicosocial: 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, de la jornada

laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado; (...)"

Por lo tanto, las conductas desplegadas son totalmente ilegales y representan un riesgo hacia la suscrita, de tal modo que deben ser investigados por una autoridad que tenga como objetivo primordial proteger los derechos humanos.

Lo anterior tiene sustento dentro del artículo 1 Constitucional; el cual reconoce los principios de interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Principios que indican que todos los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí, de tal forma, que el respeto y garantía o bien, la trasgresión de alguno de ellos, necesariamente impacta en otros derechos, por tal motivo, son infragmentables sea cual fuere su naturaleza, ya que cada uno de ellos conforma una totalidad, de tal forma que se deben garantizar en esa integralidad por el Estado, pues todos ellos derivan de la necesaria protección de la dignidad humana y con ello obliga al Estado a generar en cada momento histórico una mayor y mejor protección y garantía de los derechos humanos, de tal forma, que siempre estén en constante evolución y bajo ninguna justificación en retroceso, sin embargo, en el caso que nos ocupa, las autoridades responsables han suprimido condiciones de trabajo que he venido efectuando la suscrita por más de 19 años, es decir, aumentado la jornada laboral de 5 horas a 7 horas, mediante condiciones de trabajo únicas y exclusivas para la suscrita.

Por tal motivo, el retirar de manera unilateral los derechos que me han otorgado como trabajadora social, es un menoscabo directo a la dignidad de mi persona, estabilidad laboral, condición de salud física y psicológica, consagrados en los artículos 1, 4, 5 y 123, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por otro lado, El Supervisor "F", ha desplegado actos de violencia, abuso de poder y/o autoridad, toda vez, que de manera unilateral suprimió mis derechos laborales que ya habían otorgado a la suscrita, así mismo, realizó amenazas a fin de que aceptara las nuevas condiciones laborales.

Por último, se tiene como actos de violencia, abuso de autoridad, hostigamiento laboral y/o discriminación de mi persona, las actuaciones desplegadas por "O", DIRECTORA DE LA UNIDAD DE SERVICIOS DE APOYO A LA ESCUELA REGULAR "E", persona que durante las reuniones previas siempre se comportó con autoritarismo, agresividad y de manera irrespetuosa hacia mi persona y puesto de trabajo que desempeño, refiriendo de manera despectiva que la suscrita únicamente soy una simple trabajadora social y no maestra, por tal motivo, la directora refiere que tengo la obligación intrínseca de obedecer ciegamente cualquier orden que ésta emita.

Así mismo, son actuaciones que son un claro ejemplo de violencia hacia la suscrita, pues dicho concepto se define como cualquier acción u omisión, que



tenga como fin o resultado un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público y toda vez que el objetivo de "D" es intimidar, amedrentar y consumir emocional a la suscrita, con miras a satisfacer sus necesidades consisten en modificar el horario de trabajo a su conveniencia y establecer condiciones laborales distintas a las de los demás, así como realizar amenazas hacia la suscrita para aceptar dichas condiciones y al suprimirme de manera unilateral de derechos laborales ya otorgados, se tiene que "D1 DIRECTORA DE LA UNIDAD DE SERVICIOS DE APOYO A LA ESCUELA REGULAR "E1 ha usurpado funciones que no le corresponde, tomando decisiones que jerárquicamente no van acorde a su puesto de trabajo e inclusive contrarias a las ya ordenadas por su superior jerárquico, es motivo suficiente para considerar que me encuentro en un estado de violencia, abuso de autoridad y/o hostigamiento laboral.

Por último, dicha persona, ha presentado a la vista de la suscrita documentos sin sellos oficiales, los cuales me ha obligado firmar, pues la directora asumió el papel de hostigadora de manera vertical descendente, es decir, sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.

Por tal motivo pido de la manera más atenta, sea atendido mi caso y se investigue de manera metódica, pues soy víctima de acoso laboral (también conocido como "mobbing" ante la Organización Internacional del Trabajo, así mismo, dicha agresión se encuentra en la fase de ataque sistemático, el cual se caracteriza por un ataque continuo sobre la suscrita en el que se busca destruir mi autoestima, mi reputación e incluso mi salud física y psicológica, rompiendo el delicado equilibrio cuerpo-mente de mi organismo, por lo que dicha consecuencia psíquica ha provocado un TRASTORNO DE ADAPTACIÓN CON ANSIEDAD MIXTA Y ESTADO DE ÁNIMO DEPRIMIDO, así como un deterioro a mi padecimiento en la garganta, mismo que se encuentra siendo atendido ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Por tal motivo, la presente investigación permitirá conocer el grado de responsabilidad que tiene cada uno de las autoridades involucradas, fijando así las bases y procedimientos para reconocer el derecho a la indemnización a la que suscribe, pues no tengo la obligación jurídica de soportar y/o sufrir daños en mis derechos (salud física y psicológica) como consecuencia de la actividad administrativa irregular de los servidores públicos..."

2.- Oficio CJ-XI-858/2017, firmado por el Lic. Fernando Robles Velasco, Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte, mediante el cual informó lo siguiente:

"...Me Refiero a su Oficio No. YA 80/2017 de fecha 26 de marzo de 2017 , relativo a la Queja presentada por "A", radicada en esa H. Comisión Estatal de los Derechos Humanos , bajo el expediente No. YA 180/2017 , en donde se reclama una supuesta modificación del horario laboral, ya que señala entre otras cosas lo siguiente:

[La Dirección de Educación Elemental , Departamento de Educación Especial Y al Supervisión Escolar Zona "C" de Educación Especial , giraron oficio a los directores de los Centros de Trabajo del Consejo Técnico Zona "C", a fin de informar las indicaciones generales del funcionamiento administrativo y operativo al interior de cada uno de dichos centros. Oficio que entre otras cosas modificaba el horario de entrada del personal de Trabajadores Sociales y Psicólogos Administrativos , toda vez que, dicho horario quedaría supeditado al horario de las escuelas regulares en donde prestaren su servicio dichos trabajadores, es decir, un horario de 8:00 de la mañana a 13:00 de la tarde , sin embargo, los horarios de dichos servidores públicos y de la suscrita estaría sometidos a las necesidades de la Institución educativa, de tal modo, que tendríamos que estar disponibles para actividades dentro del horario de 13:00 a 15:00 horas cuando si se requiriera, situación que conlleva la modificación de la jornada de Trabajo de 5 horas diarias a 7 horas de manera discontinua]

Es decir la Quejosa reclama prestaciones de carácter laboral , consistentes en cambio de las condiciones generales de trabajo e intenta ejercitar una acción regulada en el Código Administrativo del Estado de Chihuahua , concretamente en el artículo 148 que a la letra dice:

"Artículo 148 .- Las acciones que nazcan de este Código, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores de base y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo , prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes."(SIC).

Por lo que en esa tesitura me permito señalar que esta H. COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS RESULTA INCOMPETENTE PARA CONOCER SOBRE LA QUEJA PRESENTADA POR "A" lo cual fundamento en lo siguiente:

PRIMERO.- La Quejosa reclama un supuesto cambio de horario laboral y en ese tenor de ideas esta Dependencia no tiene el carácter de Autoridad para efectos de la preser. Jte Queja, en virtud que el Artículo 102 apartado B de la Constitución General de la República señala entre otras cosas lo siguiente:

"...El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas , en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán organismos de protección de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano , los que conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa

provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos.

Como se visualiza del precepto anterior, la competencia de este Órgano Derecho Humanista se encuentra supeditada contra actas u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier Autoridad ó Servidor Público, resultando viable citar textualmente el concepto que señala la Fracción II del Artículo 5 de la Ley de Amparo que entre otras cosas dice:

"...La autoridad responsable, teniendo tal carácter, con independencia de su naturaleza formal, la que dicta, ordena, ejecuta o trata de ejecutar el acto que crea, modifica o extingue situaciones jurídicas en forma unilateral y obligatoria; u omite el acto que de realizarse crearía, modificaría o extinguiría dichas situaciones jurídicas..."

Atendiendo a lo anterior la Segunda Sala de nuestro Máximo Tribunal emitió la Jurisprudencia Tesis, 2a./J. 164/2011 al resolver la contradicción de tesis 76/99- SS en donde señaló lo siguiente:

**AUTORIDAD PARA LOS EFECTOS DEL JUICIO DE AMPARO. NOTAS DISTINTIVAS.**

Las notas que distinguen a una autoridad para efectos del juicio de amparo son las siguientes: a) La existencia de un ente de hecho o de derecho que establece una relación de supra a subordinación con un particular; b) Que esa relación tenga su nacimiento en la ley, lo que dota al ente de una facultad administrativa, cuyo ejercicio es irrenunciable, al ser pública la fuente de esa potestad; c) Que con motivo de esa relación emita actos unilaterales a través de los cuales cree, modifique o extinga por sí o ante sí, situaciones jurídicas que afecten la esfera legal del particular; y, d) Que para emitir esos actos no requiera acudir a los órganos judiciales ni precise del consenso de la voluntad del afectado.

De tal suerte que esta Dependencia no se encuentra con dicho carácter, es decir la reclamación de la Quejosa es de naturaleza laboral y en consecuencia se encuentra en un plano de igualdad, por lo tanto esta Secretaría no dicta, ordena o ejecuta o trata de ejecutar ningún acto y mucho menos modificar o extinguir situaciones jurídicas en forma unilateral y obligatoria, en razón que la relación con la Quejosa es de Coordinación y no de Supra a Subordinación, tal y como lo señalan los siguientes criterios:

**AUTORIDAD PARA LOS EFECTOS DEL AMPARO. TIENE ESE CARÁCTER UN ÓRGANO DEL ESTADO QUE AFECTA LA ESFERA JURÍDICA DEL GOBERNADO EN RELACIONES JURÍDICAS QUE NO SE ENTABLAN ENTRE PARTICULARES.**

La teoría general del derecho distingue entre relaciones jurídicas de coordinación, entabladas entre particulares en materias de derecho civil, mercantil o laboral, requiriendo de la intervención de un tribunal ordinario con dichas competencias para dirimir las controversias que se susciten entre las partes; de subordinación,

*entabladas entre gobernantes y gobernados en materias de derecho público, donde la voluntad del gobernante se impone directamente y de manera unilateral sin necesidad de la actuación de un tribunal, existiendo como límite a su actuación las garantías individua/es consagradas en la constitución y las de supra subordinación que se entablan entre órganos del Estado. Los parámetros señalados resultan útiles para distinguir a una autoridad para efectos del amparo ya que, en primer lugar, no debe tratarse de un particular, sino de un órgano del Estado que unilateralmente impone su voluntad en relaciones de supra o subordinación, regidas por el derecho público, afectando la esfera jurídica del gobernado.'*

**AUTORIDAD PARA EFECTOS DEL JUICIO DE AMPARO. NO LO SON LOS FUNCIONARIOS DE UNA UNIVERSIDAD CUANDO EL ACTO QUE SE LES ATRIBUYE DERIVA DE UNA RELACIÓN LABORAL.-**

*Los funcionarios de los organismos públicos descentralizados, en su actuación, con independencia de la disposición directa que llegaren a tener o no de la fuerza pública, con fundamento en una norma legal, pueden emitir actos unilaterales a través de los cuales crean, modifican o extinguen por sí o ante sí situaciones jurídicas que afecten la esfera legal de los gobernados, esto es, ejercen facultades decisorias que les están atribuidas en la ley y que por ende constituyen una potestad administrativa cuyo ejercicio es irrenunciable y que por tanto se traducen en verdaderos actos de autoridad al ser de naturaleza pública la fuente de tal potestad, por ello, el juzgador de amparo, a fin de establecer si a quien se atribuye el acto es autoridad para efectos del juicio de garantías, debe atender a la norma legal y examinar si lo faculta o no para tomar decisiones o resoluciones que afecten unilateralmente la esfera jurídica del interesado, y que deben exigirse mediante el uso de la fuerza pública o bien a través de otras autoridades. Así las universidades, como organismos descentralizados, son entes públicos que forman parte de la administración pública y por ende del Estado, y si bien presentan una Autonomía especial, que implica autonormación y autogobierno, tal circunstancia atiende a la necesidad de lograr mayor eficacia en la prestación del servicio que les está atribuido y que se fundamenta en la libertad de enseñanza, pero no implica de manera alguna su disgregación de la estructura estatal, ya que se ejerce en un marco de principios y reglas predeterminadas por el propio Estado, y restringida a sus fines, por lo que no se constituye como un obstáculo que impida el ejercicio de las potestades constitucionales y legales de éste para asegurar el regular y eficaz funcionamiento del servicio de enseñanza. Por ello para analizar si los funcionarios de dichos entes, con fundamento en una ley de origen público ejercen o no un poder jurídico que afecte por sí o ante sí y de manera unilateral la esfera jurídica de los particulares, con independencia de que puedan o no hacer*

uso de la fuerza pública , debe atenderse al caso concreto. En el que se examina , Ha de considerarse que la Universidad señalada por el quejoso como responsable , al negar el otorgamiento y disfrute del año sabático a uno de sus empleados académicos actuó con el carácter de patrón en el ámbito del derecho laboral que rige las relaciones de esa institución con su personal académico, dentro del marco constitucional previsto en la fracción VII del artículo 3°. De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos , y por ello en este caso no resulta ser autoridad para efectos del juicio de amparo, lo que desde luego no implica que en otros supuestos, atendiendo a la naturaleza de los actos emitidos, si pueda tener tal carácter.

Por lo que se puede visualizar tal y como se ha aseverado a lo largo del presente escrito, que la Quejosa reclama a través de esta H. Comisión , prestaciones de índole laboral, como es el supuesto cambio en las condiciones de trabajo , cuya competencia en todo caso resulta a cargo de la H. Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado , lo anterior de conformidad con el Artículo 163 del Código Administrativo del Estado que refiere lo siguiente:

- "... Artículo 163 . Las Juntas Arbitrales serán competentes para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre el funcionario de una unidad burocrática y sus trabajadores ... (Sic)

De tal suerte que la vía idónea para reclamar la prestación que solicitó en su multicitado escrito , es ante el Órgano Colegiado señalado anteriormente , siguiendo el proceso establecido en los Artículos 166, 167 ,168 y demás aplicables Del Código Administrativo del Estado y la Ley Federal del Trabajo "como supletoria de la primera en razón del Artículo 77 del Código Administrativo del Estado." ... (Sic.)

2 bis.- En fecha 9 de agosto de 2017 se recibió oficio firmado por la Jefa del Departamento Jurídico de Servicios Educativos del Estado, por medio del cual remite informe elaborado por el Supervisor de la Zona Escolar "C", quien en lo que interesa a los hechos bajo dilucidación, manifiesta:

"... "A" cuenta con nombramiento de trabajadora social con una carga horaria de 36 horas semana mes, que la obliga a laborar de 8:00 am a 3:00 pm de lunes a viernes ( . . . ) Atiende cuatro escuelas primarias regulares ( . . . ) Se le indicó cumplir con su horario de acuerdo a su clave y puesto, pues no cumplía con el mismo ( . . . ) se regularizó su horario debido a la inconsistencia administrativa que se cometía al no cumplir con todas sus cargas horarias correspondientes ( . .. ) En la zona "C" hay otras 6 trabajadoras sociales que cumplen con su carga horaria de 36 horas

semana mes, la quejosa es la única que no quiere cumplir con ese horario ( . .. ) Se



*expidió un documento donde se especificó a los directores los horarios de cada una de las funciones del personal a su cargo, incluidas las trabajadoras sociales..."*

#### **11.-EVIDENCIAS:**

3.- Queja formulada por "A" ante este organismo y cuyo contenido ha quedado transcrito en el hecho número 1. (Fojas 1 a la 17).

4.- Solicitud de informes mediante oficio No. YA 80/17 en fecha 26 de mayo del 2017 dirigido al Lic. Pablo Cuarón Galindo, entonces Secretario de Educación y Deporte (Fojas 16 y 17).

5.- Respuesta por parte de la autoridad , cuyo contenido ha quedado transcrito en el hecho número 2. (Fojas 19 a la 23).

6.- Acta circunstanciada del día 21 de junio del 2017 , en la cual la visitadora general de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos , hace constar que la impetrante se presentó en las instalaciones de este organismo derecho humanista con el fin de recibir notificación. (Foja 24)

7.- Acta circunstanciada en donde se presenta "L" como testigo de "A". (Fojas 25 a la 27)

8.- Acta circunstanciada haciendo constar que se reciben audios y pruebas documentales consistentes en 12 fojas de copias simples.

8.1. Disco compacto que contiene cinco archivos de audiograbación , de fechas 15, 27 30 y 31 de marzo de 2017 .

8.2 Oficio dirigido a los Directores de Centro de Trabajo signado por el Supervisor de la Zona "C".

8.3.- Minuta del día 27 de marzo de 2017, en donde se hace constar que se reúne en la sede de USAER104 U, ubicada en la calle 47 y Justiniani número 4600 ,Col. Lealtad 1, la Directora de la USAER, "D", Maestra de Apoyo "G", en calidad de representante sindical del Centro de Trabajo mencionado, la Trabajadora Social del mismo "A", con la finalidad de establecer el horario administrativo del Área de Trabajo Social.

8.4.-Oficio de fecha 31 de marzo de 2017 No. 03092017031 dirigido a "A" signado por "D" referente al horario de funciones .

8.5.- Lista de asistencia registrando entrada y salida de la impetrante.  
(Fojas 29 a la 41)

9.- Informe rendido por Servicios Educativos del estado de Chihuahua signado por la Lic. María Selene Prieto Domínguez Jefa del Departamento Jurídico de SEECH (foja 42), al cual anexa:

9.1.- Oficio signado por el "F", de contenido sintetizado en el hecho 2 bis de esta resolución. (Fojas 43 a la 46)

10.- Acta circunstanciada del día 18 de Septiembre de 2017, haciendo constar que la Visitadora General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, Lic. Yuliana Sarahi Acosta Ortega, notificó a "A" del informe rendido por SEECH. (Foja 48)

11.- Solicitud dirigida al Lic. Fabián Octavio Chávez Parra Psicólogo Adscrito a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos para que realice valoración Psicológica a la impetrante ya que manifiesta encontrarse en un estado de ansiedad y depresión motivo de los hechos establecidos en el escrito inicial de queja. (foja 49)

11.1.- Evaluación Psicológica para casos de quejas interpuestas dentro de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, concluyéndose que "A" se encuentra afectada emocionalmente. (Fojas 50 a la 53)

12.- Solicitud de información en vía de colaboración al Delegado del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a efecto de que se proporcione a este Organismo derecho humanista, copia certificada del expediente que obra dentro de la clínica de medicina familiar a partir del 1 de enero a la fecha referente a "A". (Foja 63)

13.- Expediente clínico de "A" a partir del 1 de enero de 2017 emitido por el Delegado del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (Fojas 64 a la 95)

14.- Acta circunstanciada en la que se hace constar la declaración de "M" y "N", quienes se desempeñan como Trabajadoras Sociales de USAER. (Foja 97)

#### **111.- CONSIDERACIONES:**

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

16.- Lo procedente ahora , en términos de lo dispuesto por el artículo 42 de la Ley en la materia es analizar los hechos, los argumentos y las pruebas , así como los elementos de convicción y las diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o los servidores públicos han violado o no los derechos humanos de "A", al haber incurrido en omisiones o 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 la Constitución federal, para una vez realizado ello , se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la indagatoria que hoy nos ocupa.

17.- Corresponde ahora puntualizar que los hechos por los cuales "A" se dolió, se resumen en no ser tratada con igualdad en relación a sus compañeros de trabajo, ya que "O" le ordenó firmar la modificación de su horario de labores, y por ende, de las condiciones de trabajo, con el objetivo de intimidarla , amedrentarla , estresarla y consumirla emocionalmente , toda vez que "D" toma represalias al no estar de acuerdo con lo que establece el oficio de fecha 1 de septiembre de 2016, por medio del cual se dan indicaciones a los Directores de Centro de Trabajo Consejo Técnico Zona "C", mismas que corresponden al funcionamiento administrativo y operativo al interior de cada uno de los centros escolares, estableciendo un horario de entrada para el personal de apoyo y asistencia a la educación , señalando en lo que respecta a trabajadores sociales y psicólogos, que el horario quedara establecido de acuerdo al horario de la escuela regular, pero que estas funciones quedan supeditadas a las necesidades del servicio en cuanto al horario, por lo que deberán estar disponibles para actividades fuera del mismo y de acuerdo a las horas de su nombramiento. Agrega "A" que ha sido de malos tratos por parte de la mencionada directora "O".

18. Sobre ello, la autoridad medularmente argumentó que la quejosa reclama prestaciones de carácter laboral, consistentes en cambio de las condiciones generales de trabajo e intenta ejercitar una acción regulada en el Código Administrativo del Estado de Chihuahua , razón por la cual considera que el asunto escapa de la competencia de esta Comisión .

19.- Se informa también por parte de Servicios Educativos del Estado, que "A" cuenta con un nombramiento de trabajadora social con una carga horaria de 36 (treinta y seis) horas semana- mes, que la obliga a laborar de 8:00am a 3:00 pm de lunes a viernes. Al respecto , la quejosa no hace aclaración o manifestación alguna contraria a tal aseveración de la autoridad , a pesar de que se le dio vista de lo informado.

20.- Las autoridades educativas dicen haber regularizado el horario de labores, conforme a lo que corresponde a la plaza laboral que tiene "A", y ésta considera que ello considera una afectación a sus derechos laborales adquiridos, habida cuenta que durante varios años había tenido su horario de las 8:00 a las 13:00

horas

21.- Al respecto, si "A" considera que al trasgredir sus derechos adquiridos le modifican las condiciones esenciales del trabajo, está en aptitud de hacer valer tales derechos ante las instancias laborales correspondientes, en virtud de que esta Comisión Estatal de Derechos Humanos no es el organismo con atribuciones para dirimir controversias de tipo laboral entre trabajador y patrón, aun cuando este último sea un ente público. En todo caso, deberá intentarse la acción que se estime pertinente ante el órgano encargado de impartir justicia en materia laboral para los trabajadores al servicio del Estado.

22.- Considera también la quejosa, que el mencionado horario que le ha sido impuesto, constituye un trato diferenciado y por tanto, discriminatorio, ya que existen otras trabajadoras sociales a quienes no se les exige el cumplimiento del mismo, y sus procedimientos para registrar su salida diaria es diferente.

23.- Para acreditar su dicho, "A" ofreció el testimonio de "M" y "N", quienes se desempeñan como trabajadoras sociales de unidades de apoyo a educación regular (USAER), quienes medularmente manifiestan que a "A" se le ha impuesto firmar su salida en las oficinas centrales a las 15:00 horas, a diferencia de las demás que lo hacen en su respectiva institución educativa a las 13:00 horas. Mientras que la testigo "L", sin manifestar cuál es la función que desempeña, dice que únicamente a la quejosa se le ha modificado de manera autoritaria el horario de labores.

24.- Sobre este particular, con las evidencias glosadas al expediente, no se puede concluir que estemos ante un acto violatorio a derechos humanos. Los testigos no brindan información suficiente respecto al tipo de plaza que tienen asignadas y la concomitante jornada laboral que les corresponda. La autoridad señala que existen dos tipos de plazas para las trabajadoras sociales: una de veinticinco horas semanales y otra de treinta y seis horas a la semana. De tal suerte, que para que la medida pudiera considerarse discriminatoria, tendría que acreditarse que de dos o más personas en igualdad de condiciones, que ostentan un mismo tipo de plaza, arbitrariamente se le impone a una de ellas una jornada laboral diferenciada, que ello sea con la intención de menoscabar sus derechos y libertades y además, que fuera motivado por alguna atribución o condición inherente a la persona, de las denominadas "categorías sospechosas", previstas

en el artículo 1° constitucional; supuestos que en este caso no se actualizan y por ende, no podemos tener por acreditada la existencia de actos discriminatorios. Valga reiterar que ni la propia quejosa aportó evidencia alguna tendiente a acreditar que su plaza trajera aparejada una jornada laboral diferente a la de treinta y seis horas, señalada por la autoridad.

25.- Señala la peticionaria, que el trato recibido por sus superiores jerárquicos, específicamente "D" y "F", constituyen actos de violencia laboral en su perjuicio, haciendo consistir dicho actos, precisamente en el aumento de jornada laboral diaria, así como su imposición de manera autoritaria, prepotente y "beligerante", con la finalidad de intimidarla, amedrentarla y consumirla emocionalmente, lo que le ha causado afectaciones en su esfera psicológica y consecuentemente en su estado de salud.

26.- Contamos con valoración psicológica por parte del Lic. Fabián Octavio Chávez Parra, Psicólogo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, quien concluye que "A" se encuentra afectada emocionalmente por el proceso que la entrevistada refiere que vivió en base a los hechos que relata en su queja; también se encuentra dentro del expediente con copia del expediente clínico que obra en los archivos de la Delegación Estatal del ISSSTE, correspondiente a "A", entre las que se aprecian varios resultados de estudios de laboratorio y diversas notas en hojas de evolución, en algunas de éstas se mencionan antecedentes de ansiedad y depresión.

27.- A juicio de este organismo, los mencionados datos, aun cuando pueden indicar algún tipo de afectación psicológica o emocional, por sí mismos no resultan suficientes para concluir categóricamente la existencia de actos de violencia laboral, dado que para ello sería necesario acreditar algún acto de abuso de poder que atentara contra la dignidad o la integridad, y su relación causa efecto con la afectación emocional que dice padecer la quejosa

28 - Los actos de violencia que "A" dice haber sufrido son precisamente la imposición de un nuevo horario y el haberse dirigido "D" hacia ella de manera autoritaria y prepotente, con comentarios tales como: *-se dirigió hacia la que suscribe y empieza a decir que ella era mi superior y que tenía que obedecer todas sus órdenes por ser mi superior jerárquica-*, *- la directora "O" interrumpiendo de manera beligerante, señaló que el trabajo con los padres de familia sería a JJBtir de las 13:00 a 15:00 horas y no estaba a discusión-*. *- si en la tarde yo te requiero para que vengas a trabajar, tú tienes que venir porque soy tu superior-*. Agrega que durante varias reuniones se comportó con autoritarismo, agresividad y



de manera irrespetuosa hacia su persona, pero sin precisar datos más específicos, que nos permitieran esclarecer los hechos.

29.- Los testigos de "N" y "M" versan principalmente sobre los horarios y jornadas laborales, agregando esta última que *-ha escuchado por otra compañera que no es la única ocasión, que la directora "O" ya ha tenido problemas anteriores con su personal y que esta no es la primera vez-*. Se observa claramente que en su ateste no precisa circunstancias de tiempo y lugar, ni al menos en qué han consistido los malos tratos que "O" haya proferido a "A", mientras que agrega haber escuchado que "O" ha tenido anteriormente problemas con otras personas, es decir ella misma dice ser testigo de oídas de actos que ni ella misma precisa.

30.- Por su parte "L" al rendir su testimonio también hace referencia a los horarios del personal, y agrega que "O" se refiere a sus compañeras de una manera prepotente y autoritaria, llegando al punto de ser grosera con tres de ellas, empero, tampoco aporta datos concretos respecto a tales actos, ni las circunstancias específicas en que se hayan dado, que nos permitan determinar si en su caso, el trato brindado por "O" hacia "A", constituye algún tipo de violencia.

31.- Dentro de ese contexto, no contamos con evidencia suficiente que corrobore los señalamientos de la quejosa, ni tampoco que los mismos sean conculcatorios de derechos humanos, es decir, no se tiene por acreditado ningún hecho que constituya acto de discriminación, de violencia laboral o docente en perjuicio de "A", definida esta última en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 10, como aquella que "...se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad...".

32.- Se reitera que si bien la valoración psicológica realizado a "A" por parte del Lic. Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo adscrito a este organismo, determinó que la quejosa se encuentra afectada emocionalmente, al no haberse acreditado el hecho al cual la peticionaria atribuye el origen de esa afectación, no podemos atribuir como causa de la afectación emocional que presenta, a los actos de violencia que dice haber sufrido, pero que como se ha expuesto con antelación, no tenemos acreditados.

33.- Bajo las mismas consideraciones, tampoco se aprecia algún acto que constituya un exceso a las facultades de supervisión que le corresponden a los

superiores jerárquicos de "A", dentro de la estructura orgánica a la cual se encuentra adscrita .

34.- Por todo lo expuesto y considerando que no existen evidencias de conducta irregular en los servidores públicos involucrados en los hechos analizados, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 43º de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, lo procedente es emitir la siguiente :

#### **IV.- RESOLUCIÓN:**

**ÚNICA.** - Se dicta ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD en favor del personal de la Secretaría de Educación y Deporte, respecto de los hechos que manifestó "A", en su escrito de queja recabado el día 15 de mayo de 2017.

Hágasele saber a la quejosa que esta resolución es impugnable ante este Organismo Estatal a través del recurso previsto por los artículos 61, 62, 63 y 64 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para lo cual dispone un plazo de treinta días naturales, contados a partir de la notificación del presente acuerdo.

**ATENTAMENTE**

**M.D.H. JOSE LUIS ARMENDARIZ GONZALEZ**  
**PRESIDENTE**

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