

“2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua”

Oficio No. CEDH:1s.1.173/2024

Expediente: CEDH:10s.4.236/2022

ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. CEDH:2s.10.002/2024

Visitador ponente: Lic. Gerardo Flores Botello

Chihuahua, Chih., a 15 de marzo de 2024

DRA. SANDRA ELENA GUTIÉRREZ FIERRO
SECRETARIA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE
PRESENTE.

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por “A”,¹ radicada bajo el número de expediente **CEDH:1s.4.236/2022**, 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, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6 y 12 de su reglamento interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

I. ANTECEDENTES:

1. En fecha 07 de septiembre de 2022, se recibió en este organismo el escrito de queja presentada por “A”, en el que manifestó lo siguiente:

“...Soy una persona que he ejercido la docencia en el nivel medio superior en diversas escuelas, sufrí problemas muy fuertes de acoso laboral y

¹ **Información respecto a los datos personales e información de naturaleza confidencial.** Fundamento Jurídico. Acuerdo del Comité de Transparencia de confirmación de Clasificación: **CEDH.7C.2/054/2023 Versión Pública**. Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los datos personales de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación. Lo anterior con fundamento en los artículos 6, Apartado A, fracción II y, VIII, párrafo sexto, 16, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, fracción III, párrafo tercero de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 3, fracción XXI, 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 128, y 134 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua; 1, 6, 7, 16, 17, 18, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, 16 y 171, fracción VII, de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua; 4, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, y demás aplicables. Lineamientos Séptimo fracción I, y Trigésimo Octavo fracción I, de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas. Motivación. Difundir esta información violentaría el derecho de protección de datos. (Véase prueba del daño). Temporalidad. Información Confidencial: Restringida por tiempo indefinido.

discriminación de género por parte de “B”, quien como mi superior me maltrataba, ya que tenía odio en contra de las mujeres, pues se molestaba por mis uñas, tacones y demás, todo lo relativo a ser mujer, lo cual a él le molestaba mucho.

Tuve problemas tan fuertes que siendo maestra, con la finalidad de terminar con sus malos tratos verbales y psicológicos, decidí solicitar cambio a diversas escuelas, y esto fue así, dado que a cada centro de trabajo al cual llegaba, había una persona al menos que se dedicaba a molestarme, cuidarme y hacerme la vida imposible laboralmente hablando, no sabía por qué era esto, que aunque al escucharlo o leerlo, se puede pensar que estoy paranoica, con el tiempo me fui enterando y como concluiré esta narración, si bien subjetivas de mi ser, tienen sustento.

Llegué a quedar a disposición de la Secretaría de Educación y Deporte, hasta por un periodo de 2 años, tiempo en el cual yo acudía casi a diario al departamento jurídico para presionar y buscar que se me resolviera mi situación para volver a trabajar. A consecuencia de todo esto decidí aplicar para ser subdirectora, considerando que ello me traería calma y cambiando de lugar estaría en paz. Así fue, que estando en la preparatoria “K”, que se ubica en San Buenaventura, Chihuahua, bajo la dirección de “C”, comencé a recibir malos tratos, como gritos constantes, no solo en privado sino delante de cualquier persona, hacía que el personal de la escuela me tratara mal poniéndolos en mi contra, ya que, les hacía creer que yo había tomado alguna decisión que les incomodaba. El director me solicitaba algo y cuando el personal estaba molesto, hacía ver como si la decisión fuese mía, y así negaba que él hubiera dado la orden.

Por situaciones como ésta, además de maltratarme y acosarme los azuzó de tal modo que llegaron a pedir mi cambio a otra escuela. El director me quitó todas mis funciones y no me dejaba realizar nada de mi labor, esto fue porque la madre de dos menores me llamaron acusando que el director había reprendido a sus hijos en eventos y momentos diferentes y lógicamente, pedía hablar o denunciar en Chihuahua tal situación, por lo que actué de manera institucional, traté de justificar y/o pedirle calma a la señora para arreglar el malentendido, sin embargo, cuando pedí hablar con “C”, este se molestó diciéndome que él lo arreglaría y que no me metiera, dejándome sin posibilidad de dar una respuesta a la señora.

Asimismo, me tenía sin hacer nada con el objeto de que me cansara y me fuera de la escuela y para presionarme, pasaba y se burlaba de mí.

En una ocasión casi pierdo la vida, dado que hubo una reunión de consejo técnico la última semana de mayo de 2022, en la cual debía darle a cada quien en archivos en formato PDF, la lista de actividades de cada puesto en la escuela. Hubo una situación que se presentó respecto de una menor que utilizaba una camiseta de tamaño muy corto de esas que exponen parte de tórax y abdomen, una maestra pidió que se le exigiera que no fuera así a la

escuela, pues si bien, no hay uniforme y la escuela está en muy malas condiciones, no debía irse con ropa así, les expliqué que no podíamos ni siquiera sugerir algo que tuviera que ver con la ropa, cabello, manos, pies, en fin, rasgos de personalidad, pues estaríamos discriminando.

En una ocasión me reclamaban algo que el director ordenó, sin embargo, me quedé hasta el final para solicitarle aclarar por qué evidenció y no aclaró que lo que yo había solicitado al personal era específicamente una orden de él y, de hecho, lo negó frente al personal, generando la idea de que era una propuesta mía. En ese momento, me preguntó que si ya se había ido la persona que quedaba al último, al responderle que sí, comenzó a gritarme e insultarme, con actos intimidantes y despectivos, se me acercaba con el puño cerrándolo y manoteando con mucha fuerza, como dando la idea de que en cualquier momento me golpearía. Como eran tan reiterados sus gritos y malos tratos, llegué a sentir tanto temor por su actitud, que yo me replegaba o encogía como rehuyendo mientras él avanzaba gritando con su puño que, al aterrorizarme, mi primera reacción fue como evasiva, por lo que abrí mi bolsa y saqué un yogurt, me lo tomé de manera brusca, pues sentía malestar hasta físico ante tales gritos y violencia tan agresiva que consideré que sería golpeada. Sentí como si se cuajara lo que tomé, lo escupí a manera de vómito en el exterior del lugar donde nos encontrábamos, me retiré, subí a mi auto llorando y temblando completamente desorientada, además, debo añadir, que padezco hipoglucemia e hipotensión.

Después de retirarme, estaba como embotada, encendí mi vehículo, pero arranqué hacía el lado contrario al camino que debería tomar en dirección a mi vivienda, casi me impacta un tráiler y por esquivar me salí a un lado del camino donde había una labor y escuché que la gente gritaba; una persona con aspecto como las personas de Chiapas o Oaxaca me pedía descender, ella traía consigo un trapo rojo y al estar escurriendo saliva y restos del yogurt, debido al ataque de ansiedad que presentaba, así como la baja de presión y azúcar, tomé el trapo y me limpié la cara, ella me respondió que estaba sucio, que no era para limpiarme, sino que lo llevaba para colocarlo detrás del automóvil como señal para los vehículos que viajaban. Varias personas me preguntaban acerca de lo que me había pasado, si me quisieron secuestrar, asaltar o hacer algo malo; esto por el aspecto que tenía. La persona que me auxilió me preguntó dónde vivo, pero ni recordaba por lo desorientada y trastornada que quedé. Le pedí que me llevara a la farmacia de "I", en la que su esposo de apellido "J", que es médico, me tuvo canalizada con suero hasta el día siguiente, es decir dos días.

Trabajé hasta el mes de julio, luego de vacaciones no he vuelto, dado que, estoy bajo incapacidad médica pues me deben operar el 13 de octubre de este año, pero el médico me refiere que ya no puede extenderme la incapacidad médica, puesto que, luego de la cirugía son dos meses de

convalecencia. Por ello mi urgencia de solicitar el apoyo a esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, pues el 14 de septiembre es el último día que ampara mi incapacidad, debiendo presentarme el 15 de septiembre de este año, y debido al temor de seguir bajo la violencia a la que he estado sometida por tanto tiempo, deseo se me cambie de escuela a esta ciudad.

Además, he cambiado constantemente a mis hijos de escuela, quienes sufren hoy día las consecuencias de esta violencia y maltrato que he me ha aquejado, pese a que ha sido hasta el momento decisión mía, misma que ha sido con la finalidad de no soportar la violencia, acoso laboral y discriminación que ejercen sobre mí.

Como lo señalé al principio, otra de las situaciones que deseo denotar para lograr acreditar que el acoso que denuncié es real e inminente, es que mi clave presupuestal como maestra de nivel medio superior era la número "D", ya que, todas las claves de los maestros de nivel medio superior inician como la mía con el número 84. Me percaté de que, al tratar de cobrar mi nómina en esta ciudad, por mi incapacidad, no la localizaban, ni la clave o lugar de expedición del salario, ya que, empiezan con otras numeraciones. Se dieron cuenta en el área de personal magisterial de la Secretaría de Educación y Deporte que mi clave actual inicia con los números 34 o 36 que corresponden, según me dijeron, a la inspección de Ciudad Juárez, de la cual es titular "B", quien de inicio me generó la violencia cuando era subdirector base de la escuela "L", de esta ciudad cuando yo era maestra en ese lugar. Como parte de la violencia despótica ejercida en mi contra, me decía que debía hacer lo que él quería, que no éramos iguales, denotando superioridad y sobre todo haciéndome sentir que me humillaría, así es que me dijo: "tú te irás a la escuela que yo diga, ya lo verás". Yo le decía que no me podía decir ni hacer eso y él se burlaba.

Cuando estaba trabajando con la hoy ex esposa de "B", quién era la directora, le pedía salir por mi hijo, puesto que, era la directora y no me lo permitió, curiosamente al llegar por él, se encontraban la policía y el DIF, dispuestos a llevarse a mi hijo. Así como esto, realizó mil cosas para amedrentarme, por ejemplo, mientras estuvo la contingencia contra el COVID-19, con mi plaza en Juárez me pedía ir, sabiendo que yo estaba en Chihuahua, le solicitaba a quien fuera director que me citara para firmar algún documento de manera urgente para que yo tuviera que ir obligadamente varias veces. Realmente son pocos los detalles que expreso, pero sinceramente ocurrieron muchísimas veces eventos que al concatenarlos todos podemos entender que hay un interés por ser agredida, acosada y presionada.

Lo que quiero exponer es que, al día de hoy, por casualidad me di cuenta, que efectivamente mis sospechas de siempre encontrar a una persona que me hiciera la vida imposible, máxime que he estado, a partir de ese momento en que él me amenazó o advirtió en 4 escuelas y varias ciudades de Chihuahua, fui a Ciudad Juárez y posteriormente a San Buenaventura,

Chihuahua. Ahora comprendo que todo esto es algo determinado y que fue manipulado para agredirme, acosarme y discriminarme con un trato diferenciado, pues siempre les encargó a diversas personas que me hostiguen.

Por lo anterior, considero que se han violentado mis derechos humanos, específicamente el derecho a la igualdad, a no ser víctima de violencia y a no ser acosada o violentada.

Pido se proceda en contra de dichas autoridades con base en lo anteriormente narrado, solicito a esta H. Comisión que por medio de la presente queja se investigue lo acontecido, se tomen medidas para evitar que se sigan vulnerando mis derechos y se emita la recomendación correspondiente por este motivo; así mismo por considerarlo urgente, solicito se dé aviso a la autoridad, Secretaría de Educación y Deporte, para que me sea concedido un cambio de adscripción a esta ciudad, pues corro riesgo fundado de violencia en San Buenaventura, Chihuahua, dado que personas para mí desconocidas han indagado respecto a mis datos personales, inclusive lo han hecho preguntándome a mí directamente, por lo que interpusi una denuncia ante el agente del Ministerio Público de dicha población; así mismo, que mi clave presupuestal no quede bajo la inspección de la persona a quien señalo como mi agresor, además, se me brinde protección y se otorguen las medidas cautelares para evitar ser devuelta al mismo sitio por las razones que expongo...". (Sic).

2. En fecha 23 de noviembre del año 2022, este organismo recibió el informe de ley a través del oficio número CJ-X-1159/2022, suscrito por el licenciado Benjamín Peña Alvarado, Jefe del Departamento de Proyectos Jurídicos, Convenios y Contratos, dependiente de la Coordinación Jurídica de la Secretaría de Educación y Deporte del Estado de Chihuahua, en el que informó lo siguiente:

"...Por medio del presente, en atención a su similar número CEDH:10s.1.4.369/2022, donde se nos solicita se brinde informe en relación al expediente número 10s.1.4.236/2022, de la queja interpuesta por "A", me permito hacer de su conocimiento lo siguiente:

1. *Respecto del primer punto abordado en su similar, le informo que no se cuenta con antecedentes.*
2. *En cuanto al segundo punto, con base a información brindada por la División Administrativa de Educación Media Superior, la impetrante tuvo a bien participar en el proceso de promoción vertical 2021-2022 de la USICAMM,² y en donde obtuvo el lugar número 33 de la lista de ordenamiento y por consiguiente un encargo temporal como subdirectora en la escuela "K", ubicada en el municipio de Buenaventura. No omito mencionar que el centro base al cual pertenece se encuentra en Ciudad Juárez.*

² Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros.

Lo anterior, motivo por el que administrativamente es fundamental hacer las adecuaciones necesarias a la clave presupuestal para ajustarla a la actual realidad en la que se encuentra ejerciendo sus actividades laborales. Sírvase encontrar anexo el documento manuscrito mediante el cual la quejosa solicitó el encargo y en el que menciona estar enterada de las modificaciones económicas que ello implica, como lo es el cambio de su clave presupuestal.

Es el caso que, si la quejosa considerase que se actualiza alguno de los supuestos contenidos en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, la misma contó con una temporalidad de 30 días a partir de las modificaciones realizadas para solicitar lo pertinente ante la autoridad arbitral tal y como lo establece el artículo 52 del mismo ordenamiento.

3. *En cuanto al tercer punto, le informo que, una vez analizado el caso particular, se tendrán que acreditar los supuestos contenidos en el artículo 90 de la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros, que a la letra dice:*

"Artículo 90.

(...)

Los cambios de adscripción se realizarán únicamente al término del ciclo escolar, salvo por necesidades del servicio o por razones de enfermedad, peligro de vida y seguridad personal debidamente comprobadas".

De lo que se observa que esta Secretaría de Educación y Deporte se encuentra imposibilitada para otorgar cualquier cambio de centro de trabajo fuera de las hipótesis planteadas en el artículo al que se hace mención. Asimismo, se dilucida que de conformidad a lo dispuesto por el "Acuerdo que contiene las disposiciones generales que establecen las reglas de los procesos para la autorización de cambio de centro de trabajo, ciclo escolar 2022-2023" en su decimotercer artículo, fracción IV que establece que en el supuesto de seguridad personal deberá de acreditarse bajo los términos ahí establecidos...". (Sic).

3. Con motivo de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos, realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de aquellos medios probatorios o evidencias que permitieran demostrar la verdad sobre los hechos planteados, además de haberse solicitado a la autoridad señalada hasta en dos ocasiones la implementación de medidas cautelares a efecto de evitar daños irreparables a la impetrante, lográndose obtener las siguientes:

II. EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja presentado por “A”, ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos en fecha 07 de septiembre de 2022, transcrito en el punto 1, del apartado de antecedentes de la presente resolución, al que la persona impetrante anexó la siguiente documentación:
 - 4.1. Copia simple de la denuncia y/o querrela, interpuesta por “A”, radicada bajo el número único de caso “E”, instaurada con motivo de la comisión del delito de discriminación, ante el agente del Ministerio Público adscrito a la Unidad de Investigación de la Fiscalía General de Justicia con sede en Nuevo Casas Grandes, el 06 de junio de 2022, presuntamente cometido en perjuicio de la persona quejosa.
5. Evaluación psicológica para casos de quejas interpuestas dentro de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, realizada a “A”, por el licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo de este organismo, realizada en fecha 13 de septiembre del año 2022, quien concluyó que la persona quejosa se encontraba afectada emocionalmente por el proceso que refirió haber vivido con base en los hechos que relató en su queja ante este organismo.
6. Acuerdo de fecha 14 de septiembre de 2022 dictado por el anterior Visitador responsable de la investigación, mediante el cual se solicitó a la Secretaría de Educación y Deporte en el Estado, la implementación de medidas cautelares en favor de la quejosa, con la finalidad de evitar cualquier afectación al estatus laboral de “A” y evitar la interacción con cualquiera de las personas servidoras públicas que se encuentran señaladas como agresoras.
7. Oficio número CJ-IX-882/2022 de fecha 15 de septiembre de 2022, signado por el maestro José Acosta Morales, Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte del Estado, a través del cual se determinó aceptar la medida cautelar solicitada por este organismo a fin de evitar cualquier menoscabo psicológico y físico a la quejosa, precedido por una comunicación vía correo electrónico del 15 de septiembre de la misma anualidad, en el que se hizo expresa la aceptación de solicitud de medidas cautelares.
8. Escrito de fecha 18 de octubre de 2022 signado por la licenciada “F”, asesora jurídica de “A”, en el cual hizo manifestaciones en relación a la aceptación de las medidas de protección o cautelares solicitadas por este organismo, refiriendo que no se le ha dado contenido fáctico a dicha providencia por parte de la autoridad, anexando copia de diverso libelo presentado en fecha 14 de octubre del mismo año, al licenciado Benjamín Peña Alvarado, en su calidad de enlace con este organismo, relativo a la diversas acciones que inciden en la esfera jurídico laboral de “A”.
9. Oficio número CJ-X-1159/2022 recibido el 23 de noviembre de 2022, signado por el licenciado Benjamín Peña Alvarado, Jefe del Departamento de Proyectos

Jurídicos, Convenios y Contratos de la Secretaría de Educación y Deporte del Estado, mediante el cual rindió el informe de ley requerido, transcrito en el punto dos de la presente resolución, anexándose a dicho informe los siguientes documentos:

- 9.1.** Copia de escrito sin fecha legible signado por “A”, dirigido al doctor Juan Miguel Orta Vélez, Director Administrativo de la Secretaría de Educación y Deporte, en el cual solicitó un permiso respecto a su plaza como docente en la Escuela Preparatoria 8420 de Ciudad Juárez, para asumir encargo como Subdirectora en la “K”, expresando su conformidad con la modificación económica por el cambio de zona, del 15 de febrero de 2022 al 15 de agosto de ese mismo año.
 - 9.2.** Copia del escrito de fecha 26 de octubre de 2021 (sic), suscrito por “A”, también dirigido al doctor Juan Miguel Orta Vélez, Director Administrativo de la Secretaría de Educación y Deporte, del mismo contenido del ocuro descrito en el párrafo que antecede.
- 10.** Escrito recibido el día 07 de diciembre de 2022 firmado por “A”, en el que realizó diversas manifestaciones respecto al informe de ley, en el que expuso ciertas inconformidades respecto al mismo, precisando en qué consisten las acciones que le han afectado y que continúan a pesar de la medida cautelar aceptada por la autoridad, anexando copia del siguiente documento:

 - 10.1.** Copia simple del escrito de fecha 22 de agosto de 2022, signado por “A”, dirigido a tres autoridades distintas, a saber: al Secretario General de Gobierno, al Secretario de Educación y Deporte de Chihuahua y al Secretario General de la Sección 42 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, mediante el cual les solicitó su intervención a efecto de que se atiende su problemática.
- 11.** Escrito de fecha 24 de enero de 2023, signado por “A”, en el cual realizó diversas manifestaciones, respecto a la omisión por parte de la autoridad de salvaguardar sus derechos y por ir en contra de la protección que le deben de brindar, a partir de la primera quincena del mes de enero de 2023, cuando le aplicaron diversos descuentos, hasta dejar su nómina en ceros, refiriendo la autoridad que el motivo es porque la quejosa tenía varias faltas sin justificar, atribuyendo dichas acciones a “H”, personal del área de Recursos Humanos de la Secretaría de Educación y Deporte.
- 12.** Escrito de fecha 31 de enero del año 2023, signado por “F” asesora jurídica de la persona impetrante, mediante el cual hizo del conocimiento de este organismo que los actos de violencia que ha sufrido “A”, ya han escalado al tipo institucional ya que a partir de la primera quincena del mes de enero del presente año, se le están realizando diferentes descuentos a su nómina de manera injustificada, lo cual ha ocasionado que desde esa fecha le ha llegado su pago en ceros, no obstante de

haber justificado la existencia de incapacidades médicas otorgadas a la persona quejosa por parte de Pensiones Civiles del Estado.

- 13.** En fecha 01 de febrero de 2023, se emitió por parte de este organismo una segunda medida cautelar en favor de la quejosa, con la intención de solicitar a la autoridad la suspensión de todo tipo de acciones tendientes a evitar cualquier afectación al estatus laboral de la impetrante, hasta en tanto fuera resuelto el fondo de la queja interpuesta ante esta Comisión.
- 14.** Escrito signado por "F", en fecha 07 de febrero del año 2023, mediante el cual insistió que a pesar de la segunda solicitud de medidas cautelares emitida por este organismo, la afectación a los derechos de "A" persiste por un entorno de violencia laboral e institucional, además exhibió copia simple de doce documentos expedidos por Pensiones Civiles del Estado, dentro de los cuales se establecen diversas incapacidades médicas que fueron expedidas en diferentes fechas a favor de la quejosa, siendo los siguientes:
 - 14.1.** Constancia de fecha 09 de abril de 2019, expedida por la maestra María Dolores Perea Córdoba, del Departamento de Afiliación y Vigencia de Pensiones Civiles del Estado, en la que acreditó que "A" está debidamente afiliada al servicio médico de dicha institución.
 - 14.2.** Nota de control médico de fecha 12 de julio de 2022, expedida por el doctor Josué Eleazar Batres Martínez, adscrito a Pensiones Civiles del Estado, en el cual expidió una incapacidad inicial por cinco días a "A".
 - 14.3.** Nota de control médico de fecha 09 de agosto de 2022, suscrita por el doctor José de Jesús Zamora Arballo, de Pensiones Civiles del Estado en el que estableció una incapacidad por siete días en favor de "A".
 - 14.4.** Nota de control médico fechada el 31 de agosto de 2022, expedida por Gerardo Domínguez Gómez, médico de Pensiones Civiles del Estado, donde prescribió una incapacidad subsiguiente por quince días para "A", con constancia de notificación al Departamento de Recursos Humanos del Magisterio, Dirección Administrativa de la Secretaría de Educación y Deporte, el mismo día de su expedición.
 - 14.5.** Nota de control médico de fecha 20 de septiembre de 2022, elaborada por Josué Eleazar Batres Martínez, médico adscrito a Pensiones Civiles del Estado, en la que estableció una incapacidad de tres días a "A", notificada a la dependencia el 11 de octubre de 2022.
 - 14.6.** Escrito suscrito por "A" en fecha 03 de octubre de 2022, dirigido al Director Administrativo de la Secretaría de Educación y Deporte, en el que solicitó un permiso económico para los días 04 y 05 de octubre de 2022.

- 14.7.** Nota de control médico de fecha 10 de octubre de 2022, expedida por el médico José de Jesús Zamora Arballo, perteneciente a Pensiones Civiles del Estado, donde le otorgó a “A” una incapacidad subsiguiente por tres días.
- 14.8.** Certificado de incapacidad expedido el 31 de octubre de 2022, por el ortopedista Gerardo Domínguez Gómez, médico adscrito a Pensiones Civiles del Estado, en el que le otorgó una incapacidad a “A” de quince días.
- 14.9.** Nota de control médico de fecha 14 de noviembre de 2022, elaborada por el médico Gerardo Domínguez Gómez, adscrito a Pensiones Civiles del Estado, en el que prescribió diversa incapacidad de veintiocho días a “A”.
- 14.10.** Nota de control médico de fecha 14 de diciembre de 2022, elaborada por el médico José de Jesús Zamora Arballo, adscrito a Pensiones Civiles del Estado, en la que estableció una incapacidad de tres días a “A”.
- 14.11.** Nota de control médico de fecha 03 de enero de 2023, elaborada por el médico José de Jesús Zamora Arballo, adscrito a Pensiones Civiles del Estado, en la cual estableció una incapacidad por cinco días a “A”.
- 14.12.** Nota de control médico con fecha 09 de enero de 2023, expedida por Gerardo Domínguez Gómez, médico de Pensiones Civiles del Estado, donde fijó una incapacidad de veintiocho días para “A”.
- 14.13.** Nota de control médico con fecha 02 de febrero de 2023, emitida por el doctor Gerardo Domínguez Gómez, adscrito a Pensiones Civiles del Estado, por la cual expidió una incapacidad de veintiocho días para “A”.
- 15.** Informe en materia de psicología practicado a “A”, en fecha 17 de febrero de 2023, por parte de la licenciada Dayna Patricia Campos Rivas, psicóloga adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, incorporado al expediente mediante ocurso signado por la asesora jurídica de la impetrante, en el cual se concluyó que una vez que aplicó diversas baterías en materia de psicología tendientes a detectar síntomas de depresión, estrés, ansiedad y depresión, la parte quejosa presentó datos compatibles con alteración a escala emocional, deduciéndose la presencia de un malestar consistente en sentimiento de abatimiento, así como rechazo a los agresores.
- 16.** Constancia de fecha 04 de agosto de 2023, expedida por la licenciada Dayna Patricia Campos Rivas, Coordinadora del Centro de Atención a la Violencia contra las Mujeres del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, en la que informó que “A” está asistiendo a ese centro a recibir terapias psicológicas de manera individual, desde el 13 de febrero del presente año, llevando a la fecha 5 sesiones, documento

que fue incorporado al expediente, a través del acta circunstanciada elaborada por el Visitador ponente el 07 de agosto de 2023, en la que adicionalmente se hizo constar la manifestación de la persona impetrante en el sentido de que las terapias recibidas han sido sin costo alguno.

III. CONSIDERACIONES:

- 17.** Esta Comisión Estatal 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.
- 18.** 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 pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, con estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra carta magna para que, una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.
- 19.** De conformidad con el escrito de queja, mismo que fue transcrito en el punto 1 de la presente resolución, la impetrante refirió ser maestra de educación media superior y que ha sido víctima de actos de hostigamiento laboral y violencia institucional por razón de género, constitutivos de discriminación por parte de “B”, “C”, “G” y “H”, señalando lo siguiente: A los dos primeros, les atribuye acciones de maltrato, intimidación, gritos y amenazas, cuando se desempeñaban como sus superiores en los centros de trabajo que se identifican como Escuela Preparatoria “L” de la ciudad de Chihuahua y “K” de San Buenaventura, ambos de esta entidad federativa, pertenecientes al subsistema estatal, nivel medio superior de educación, al grado que, con motivo de los hechos que denunció, quedó a disposición del Departamento Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte por espacio de dos años, sin referir fechas exactas de todos esos hechos, hasta que se dio el cambio de adscripción al centro de trabajo en San Buenaventura, donde refiere que siguió siendo víctima de acoso y hostigamiento laboral por parte del director del centro; en tanto que a las diversas personas servidoras públicas que se encuentran adscritas al área de recursos humanos de la dependencia, les atribuyó actos de violencia institucional al privarla de los medios e instrumentos para desarrollar su profesión de docente, señalando asimismo que le negaron información respecto a sus claves y su sueldo y que le hicieron descuentos injustificados de su salario, sin respetarse las incapacidades otorgadas por médicos tratantes de Pensiones Civiles del Estado, así como habersele ordenado por oficio

presentarse en educación básica y sin funciones específicas en otra ciudad, habiendo sido transferida a diferentes centros de trabajo en poco tiempo. Manifiesta también que en una ocasión casi pierde la vida debido a que después de una reunión de consejo técnico, sostuvo una discusión con el director de su escuela en relación a la vestimenta que traía una alumna, quien comenzó a gritarle y a insultarla, realizando actos intimidantes con el puño, cerrándolo con mucha fuerza y en forma por demás amenazante y despectiva, manoteando, como dando la idea de que en cualquier momento la golpearía, señalando que esto la aterrorizó, y que al terminar con la discusión, se retiró a su vehículo, al cual subió llorando y temblando, completamente desorientada, y que como padece de hipoglucemia e hipotensión, al ir circulando por la vía pública, comenzó a conducir del lado contrario del camino rumbo a su vivienda, ocasionando que casi se impactara con un tráiler y se saliera del camino, momento en el cual se acercaron varias personas para ayudarle, quienes observaron el ataque de ansiedad que presentaba, así como la baja de presión y azúcar, preguntándole acerca de lo que había pasado, es decir, si la habían querido asaltar, secuestrar o hacer algo malo, debido al aspecto que traía, y que le preguntaban también que en donde vivía, pero que no lo recordaba, debido a la desorientación y el completo trastorno que tenía, por lo que les pidió que la llevaran a una farmacia, en donde la atendió un médico y la canalizaron con suero hasta el día siguiente; lo que en su concepto, constituyeron acciones u omisiones de violencia en contra de las mujeres por razón de género, bajo el tipo y modalidades antes señaladas.

- 20.** Después de haber sido solicitados los informes de ley a la autoridad a quien se le atribuyen los hechos, con fecha 23 de noviembre de 2022, se recibió el oficio número CJ-X-1159/2022, firmado por el licenciado Benjamín Peña Alvarado, Jefe del Departamento de Proyectos Jurídicos, Convenios y Contratos dependiente de la Coordinación Jurídica de la Secretaría de Educación y Deporte del Estado, mediante el cual rindió el informe correspondiente, el cual se transcribió en el párrafo 2 de la presente resolución, donde afirmó que en lo relativo al primer punto abordado, es decir, en cuanto a los alegados actos de hostigamiento y acoso laboral constitutivos de violencia en contra de las mujeres, la dependencia de marras no contaba con antecedentes, precisando solamente que la impetrante obtuvo un cargo de manera temporal como subdirectora en una escuela preparatoria ubicada en el municipio de San Buenaventura, pero su base pertenece a Ciudad Juárez. Asimismo, mencionó que la quejosa estaba conforme con las modificaciones económicas por dicho cambio, anexando escritos signados por ésta donde solicitaba el correspondiente permiso para cubrir de manera temporal diversa plaza del 15 de febrero al 15 de agosto de 2022, además de que no era procedente su cambio de adscripción a diverso centro de trabajo, por no darse el supuesto del último párrafo del artículo 90 de la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros, en relación con el numeral 13 fracción IV del Acuerdo que contiene las disposiciones generales que establecen las reglas de los procesos para la autorización de cambio de centro de trabajo, ciclo escolar 2022-2023.

- 21.** Por lo anteriormente expuesto, resulta oportuno realizar un análisis de los hechos narrados por la quejosa, del informe rendido por la autoridad involucrada en la queja y las demás evidencias contenidas en el presente expediente, a fin de determinar si los actos atribuidos a las autoridades resultan ser violatorios a los derechos humanos de “A”, ya que de los hechos denunciados por la impetrante, se desprende que pudiera tratarse de actos congruentes con lo que se considera como hostigamiento laboral o violencia contra las mujeres.
- 22.** Se debe señalar que los numerales 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, incisos a y b, así como 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), disponen 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 con 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.
- 23.** Asimismo, 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.
- 24.** El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, cuyo núcleo se violenta cuando existe acoso laboral, se encuentra contenido implícitamente en el quinto párrafo del artículo 1 y primer párrafo del 123, 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...”.

25. De igual forma, la Ley Federal del Trabajo define en su artículo 3 bis, inciso a), al hostigamiento en la siguiente forma:

“Artículo 3 bis. Para efectos de esta ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder de una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas...”.

26. En lo relativo a los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), establece en sus artículos 1, 2, punto c, 3, 4, incisos b), e) y f), lo siguiente:

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

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

(...)

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

Artículo 3. Toda Mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 4. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

(...)

b) El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;

(...)

e) El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;

f) El derecho de igualdad de protección ante la Ley”.

27. Los postulados establecidos en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), fueron recogidos por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y por la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, leyes que en similares términos, establecen en su articulado, los principios rectores para el acceso de todas las mujeres, adolescentes y niñas a una vida libre de violencia que deben ser observados, así como las definiciones de los diversos tipos de violencia contra las mujeres, que se resumen, para efectos de la presente determinación, en lo siguiente:

En cuanto a los principios:

I. La dignidad de las mujeres.

II. La perspectiva de género.

En cuanto a los tipos de violencia contra las mujeres:

- a. Violencia psicológica.
- b. Violencia física.
- c. Violencia laboral y docente.
- d. Violencia institucional.

28. Ahora bien, una vez que fueron debidamente sentadas las premisas normativas sobre las cuales deberá versar la presente resolución, corresponde analizar el contexto de los hechos expuestos por “A”, tomando en consideración, en este caso, que las acciones u omisiones constitutivas de hostigamiento laboral de las que se duele la impetrante, se atribuyen a “B”, “C”, “G” y “H”, a quienes la quejosa les atribuye que se encargaron reiteradamente de intimidarla y amedrentarla, señalando que todo inició con “B”, uno de sus superiores, asegurando que éste le levantaba la voz, la amenazaba y no le permitía realizar sus labores, además de excluirla, e inclusive afirmando que en una ocasión le levantó un puño como amenazando con golpearla.

29. Continúa narrando en su queja que llegó a quedar a disposición de la Secretaría de Educación y Deporte, hasta por un periodo de dos años, tiempo en el cual acudía casi a diario al departamento jurídico, para buscar que se resolviera su situación, y volver a trabajar, decidiendo entrar a la convocatoria para ser subdirectora, considerando que ello le traería calma, dándole la institución su cambio a la preparatoria “K”, que se ubica en la población de San Buenaventura, Chihuahua, lugar en donde comenzó a recibir malos tratos, como gritos constantes por parte de “C”, director de la escuela, poniendo a todo el personal en su contra, al grado

de pedirle que se cambiara de centro educativo, quitándole todas sus funciones, y todo esto derivado de una queja que recibió la hoy impetrante en contra del director de la escuela, de parte de madres y padres de familia, los cuales lo acusaban de maltratar a sus hijos.

30. También manifestó que desde el mes de julio de 2022, luego de salir de vacaciones no ha vuelto a la escuela, dado que estaba bajo incapacidad médica, pero que la misma se le venció el día 14 de septiembre de 2022, teniendo temor de regresar en virtud de la violencia a la que ha estado sometida por tanto tiempo, solicitando se le cambie de escuela a la ciudad de Chihuahua, pues además le preocupan sus hijos, a los cuales cambia continuamente de residencia, siendo que ya sufren las consecuencias de la violencia de la cual ha sido víctima.
31. Respecto a los hechos referidos por la quejosa, la autoridad involucrada manifestó en su informe de ley, el cual se transcribió en el párrafo 2 de la presente resolución, que en lo relativo a los alegados actos de hostigamiento y acoso laboral constitutivos de violencia en contra de las mujeres, la dependencia de marras no contaba con antecedentes, precisando solamente que la impetrante obtuvo un cargo de manera temporal como subdirectora en una escuela preparatoria ubicada en el municipio de San Buenaventura, pero su base pertenece a Ciudad Juárez, asimismo, mencionó que la quejosa estuvo conforme con las modificaciones económicas por dicho cambio, anexando escritos signados por ésta donde solicitaba el correspondiente permiso para cubrir de manera temporal diversa plaza del 15 de febrero al 15 de agosto de 2022, además de que no era procedente su cambio de adscripción a diverso centro de trabajo, por no darse el supuesto del último párrafo del artículo 90 de la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros, en relación con el numeral 13 fracción IV del Acuerdo que contiene las disposiciones generales que establecen las reglas de los procesos para la autorización de cambio de centro de trabajo, ciclo escolar 2022-2023.
32. Para dilucidar lo anterior, deviene trascendente considerar que la Primera Sala del máximo órgano judicial del país, ha establecido un criterio para definir el acoso laboral, lo cual plasmó en la siguiente tesis:

“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las

agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado”.³

- 33.** Dentro de los señalamientos realizados por “A”, tenemos que ésta realiza una descripción acerca de malos tratos que le fueron inferidos; sin embargo no detalla las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, ni menciona a las personas que pudieran haberse percatado de los hechos, limitándose únicamente a señalar que “B”, “C”, “G” y “H”, la molestaban y le gritaban, lo que supuestamente le generó una afectación psicológica, al grado de sentirse intimidada y desde luego, temerosa de ser golpeada por parte de sus superiores; por lo que este organismo considera que no se cuenta con datos objetivos suficientes para aseverar que las personas mencionadas, hayan desplegado las conductas que “A” les atribuyó, o que éstos hubieran ejercido en su contra alguno de los tipos de violencia señalados en el párrafo 27 de la presente determinación.
- 34.** Asimismo, en cuanto al señalamiento de “A” de que le han reducido sus percepciones con motivo de la actividad docente que desempeña, lo cierto es que la propia impetrante reconoce que desde el mes de julio de 2022, tiene una incapacidad médica, razón por la cual no ha acudido a laborar normalmente; y la primera deducción que se le hizo, se llevó a cabo hasta el mes de enero de 2023, lo que demuestra que a dicha fecha, ya tenía seis meses de incapacidad, lo que sin duda, conlleva que se le realice un ajuste en el pago de su salario, de tal manera que cualquier diferendo, debe dirimirse conforme a la normatividad que en materia laboral regula las relaciones del Estado con el personal docente y administrativo de la dependencia de marras, además de que los descuentos que se le realizaron a “A” al momento del cambio de adscripción de Ciudad Juárez al municipio de San Buenaventura, se debieron a que pasó de una zona económica a otra, lo que también implica una modificación en sus percepciones económicas, de acuerdo con las plazas y las claves presupuestales que maneja la Secretaría de Educación y Deporte. De ahí que en todo caso, las cuestiones relacionadas con la modificación de la clave presupuestal de la quejosa por parte de “H” u otras relacionadas con sus prestaciones laborales, deben resolverse conforme a las

³ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10ª), Registro 2006870, Tesis Aislada (Laboral), Primera Sala, libro 8, Julio de 2014, Tomo I. Página 138.

disposiciones del Código Administrativo del Estado o ante la Junta Arbitral de los Trabajadores al Servicio del Estado, tal y como lo refirió la autoridad.

- 35.** Por otro lado, y en relación al reclamo de la quejosa en el sentido de que la autoridad ejerció en su contra acciones u omisiones presuntamente constitutivas de violencia institucional, laboral o docente, por el hecho de haber sido transferida a otra ciudad en el nivel básico, siendo que le correspondía laborar en el nivel medio superior, es necesario establecer que de acuerdo a la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros del Estado, es facultad de la autoridad educativa, determinar el lugar de la adscripción de su personal docente, de acuerdo a las necesidades que se tengan del servicio, a condición de que los movimientos se encuentren justificados, conforme al citado ordenamiento legal y su reglamento anteriormente invocado.
- 36.** De esta forma, tenemos que si “A” solicitó su cambio de adscripción a una escuela de la ciudad de Chihuahua, argumentando que la plaza que desempeñaba en Ciudad Juárez (misma que estaba bajo la supervisión de “B”), le causaba un agravio a su salud psicológica, y la autoridad le negó el mismo, tal acción no constituye en sí mismo un acto de violencia institucional, laboral o docente en perjuicio de la quejosa, ya que como se mencionó en el informe de ley, la Secretaría de Educación y Deporte se encuentra legalmente imposibilitada para otorgar a la impetrante el cambio de centro de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros, el cual a la letra dice:

“...Artículo 90

(...)

Los cambios de adscripción se realizarán únicamente al término del ciclo escolar, salvo por necesidades del servicio o por razones de enfermedad, peligro de vida y seguridad personal debidamente comprobadas...”. (Sic).

- 37.** De los hechos expuestos por la quejosa, tenemos que al no haber acreditado las hipótesis contenidas en el numeral antes citado, resulta evidente que no podía realizarse un cambio de adscripción, y por lo tanto, la autoridad educativa consideró como improcedente la petición de la impetrante, lo que de ningún modo vulnera en los derechos humanos de “A”, ya que la mencionada autoridad actuó conforme al marco jurídico aplicable, en ese sentido, no puede considerarse que ésta hubiere realizado actos u omisiones que hayan tenido como fin o resultado, dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de “A” como mujer, y que comúnmente caracterizan a la violencia institucional, según la

definición de dicho concepto establecido en el artículo 6, fracciones II y III⁴ de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- 38.** Asimismo, respecto del hostigamiento laboral que reclama la quejosa, no pasa desapercibido que según la evaluación psicológica de fecha 13 de septiembre de 2022 practicada a “A” por parte del licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo adscrito a este organismo, así como el informe en materia de psicología practicado a la quejosa en fecha del 17 de febrero de 2023, por parte de la licenciada Dayna Patricia Campos Rivas, psicóloga adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, se concluyó que la persona evaluada, presentaba una afectación emocional.
- 39.** Sin embargo, a pesar de que ambas evaluaciones coinciden entre sí, lo cierto es que no encuentran apoyo en otras evidencias, ya que de ningún modo dichas evaluaciones pueden ser valoradas aisladamente, sino en conjunto con las evidencias que obren el expediente, por disposición expresa del artículo 39⁵ de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en la medida que pueden proporcionar mayor información sobre las presuntas violaciones a derechos humanos y sus consecuencias, siempre que de ellas puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos, lo que no ocurre en el caso, ya que como se estableció en las consideraciones anteriores, la quejosa no precisó las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos que denunció, ni presentó testigos que acreditaran su dicho, y que la reducción de su salario, se debió incluso porque “A”, solicitó un permiso respecto a su plaza como docente en la Escuela Preparatoria 8420 de Ciudad Juárez, para asumir encargo como Subdirectora en la “K”, expresando su conformidad con la modificación económica por el cambio de zona, del 15 de febrero de 2022 al 15 de agosto de ese mismo año, según la copia de escrito sin fecha legible que ésta dirigió al doctor Juan Miguel Orta Vélez, Director Administrativo de la Secretaría de Educación y Deporte, según las evidencias mencionadas en los párrafos 9 y 9.1 de la presente determinación, además de no haber demostrado ante la autoridad educativa, que se encontraba en alguno de los supuestos del artículo 90 de la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros, ya señalado en el párrafo 36, por lo que al no haber otros indicios que apoyen las conclusiones que se establecieron en las evaluaciones psicológicas que se le practicaron a la quejosa, éstas necesariamente se encuentran aisladas, y no puede establecerse un nexo causal, entre la conducta atribuida por “A” a la autoridad y a las personas servidoras públicas, con los resultados de dichas evaluaciones.

⁴ Artículo 6. Las modalidades de violencia son: (...) II. Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos que discriminen o tengan como fin o resultado dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. III. Violencia laboral y docente: Es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

⁵ Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Art. 39. Las pruebas que se presenten serán valoradas en su conjunto por el visitador, de acuerdo con los principios de la lógica y de la experiencia, y en su caso de la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la queja.

40. Al respecto, es aplicable en lo conducente, la siguiente jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“PRUEBA INDICIARIA. NATURALEZA Y OPERATIVIDAD. Esta figura que recibe ese nombre de la interpretación del artículo 286 del Código Federal de Procedimientos Penales, también identificada como "prueba presuncional", derivada de igual intelección del artículo 261 del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, más que prueba por sí, constituye propiamente una vía de demostración indirecta, pues se parte de la base de que no hay prueba directa de un hecho que precisa ser acreditado -pues si la hubiera sería innecesario transitar por la indirecta-, pero sí los hay de otros hechos que entrelazados a través de un razonamiento inferencial, regido por la lógica del rompecabezas -conforme a la cual ninguna pieza por sí proporciona la imagen completa, pero sí resulta del debido acomodo de todas ellas- llevan a su demostración, de manera que su operatividad consiste en el método de la hipótesis que llega a ser acreditada, más que por la simple suma de varios indicios, por el producto que se extrae de la interrelación de todos ellos. De ahí que la indiciaria presupone: 1) que los hechos que se toman como indicios estén acreditados, pues no cabe construir certeza sobre la base de simples probabilidades; no que se trate de hechos de los que sólo se tiene un indicio, 2) que concorra una pluralidad y variedad de hechos demostrados, generadores de esos indicios, 3) que guarden relación con el hecho que se trata de demostrar y 4) que exista concordancia entre ellos. Y satisfechos esos presupuestos, la indiciaria se desarrolla mediante el enlace de esos hechos (verdad conocida), para extraer como producto la demostración de la hipótesis (verdad buscada), haciendo uso del método inductivo -no deductivo-, constatando que esta conclusión sea única, o bien, que de existir hipótesis alternativas se eliminen por ser inverosímiles o por carecer de respaldo probatorio, es decir, cerciorándose de que no existan indicios, de fuerza probatoria tal que, si bien no la destruyen totalmente, sí la debilitan a tal grado que impidan su operatividad”.⁶

41. Por lo anterior, este organismo considera que en el caso, no se cumplen todas las condiciones para conferir valor al indicio que está probado, es decir, la afectación psicológica de “A”, al existir un solo indicio y no haber otras evidencias con las que tenga un nexo, o que tengan alguna correspondencia entre el hecho demostrado y la hipótesis que pretende acreditarse, pues la acreditación de la afectación psicológica de la impetrante, por sí sola, no es suficiente para tener por demostrado también, que la misma se encuentre asociada a los hechos motivo de la queja.
42. Con base en los razonamientos esgrimidos en el cuerpo de esta resolución, es preciso señalar que la relatoría realizada por “A”, respecto a los actos de agresión

⁶Suprema Corte de Justicia de la Nación. Época: Novena Época. Registro: 166315. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXX, Septiembre de 2009. Materia(s): Penal. Tesis: I.1o.P. J/19. Página: 2982

que refirió haber sufrido en el desempeño de su trabajo por parte de sus superiores, no encuentra sustento suficiente ni se cuenta con evidencias concluyentes que demuestren que en el caso, hubieren existido actos de acoso laboral o de violencia en contra de las mujeres, ni actos de discriminación, ya que el dicho de la persona quejosa, no se encuentra soportado con algún medio de convicción que sea suficiente para demostrarlos, y por lo tanto, no contamos con elementos suficientes para tener por acreditadas violaciones a los derechos humanos de “A”, por lo que bajo el sistema no jurisdiccional de derechos humanos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 43, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso b), y 98 a 101 de su reglamento interno, resulta procedente emitir la siguiente:

IV. RESOLUCIÓN:

ÚNICA. Se dicta **ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD**, por los hechos de los que se dolió “A” mediante su escrito de queja.

Hágasele saber a la quejosa que esta resolución es impugnabile ante este organismo estatal a través del recurso previsto por los artículos 61, 62, 63 y 64 de la Ley de la 30 Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para lo cual disponen de un plazo de 30 días naturales, contados a partir de la notificación del presente acuerdo.

ATENTAMENTE

NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA
PRESIDENTE



*ACC

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.