

*“2024, Año del Bicentenario de la Fundación del Estado de Chihuahua”*

Oficio No. CEDH:1s.1.257/2024

Expediente: CEDH:10s.1.4.223/2023

**RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.005/2024**

Visitador ponente: Lic. Gerardo Flores Botello

Chihuahua, Chih., a 04 de junio de 2024

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

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por “A”,<sup>1</sup> con motivo de actos u omisiones que consideró violatorios de sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:1s.4.223/2023**, 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:

**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.2/031/2024 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.

## I. ANTECEDENTES:

1. En fecha 25 de julio de 2023 se recibió en este organismo, el escrito de queja presentado por "A", en el que manifestó lo siguiente:

*"...Es el caso, que la suscrita laboro en "B", que se encuentra ubicada en "C", de esta ciudad de Chihuahua, desde el mes de enero de 2008 a la fecha, es el lugar de trabajo en el que me he desempeñado como docente en la materia de tecnologías y a partir del año de 2014, adquirí el cargo de coordinadora de tecnologías de la referida institución educativa. En el centro de trabajo, siempre me desempeñé de acuerdo a mi perfil, cumpliendo con las obligaciones inherentes a mi cargo y sin tener ningún tipo de antecedente por desacato o mal comportamiento como profesional.*

*1. A inicios del pasado ciclo escolar, es decir, en el mes de agosto del año 2022, llegó a trabajar a la secundaria, "D", en calidad de directora del plantel y en ese mismo mes de agosto de 2022, "E," subdirector de gestión, se encontraba bajo una incapacidad médica por lo que la directora "D" me dio la indicación de que me hiciera cargo de la subdirección de gestión, encontrándome en ese momento laborando como coordinadora de tecnologías, razón por la que le comenté a la directora en mención, que se me iba a complicar mucho realizar ambas funciones, toda vez que al tratarse del inicio de ciclo escolar, iba a ser muy complejo el poder atender a las alumnas y alumnos en los diferentes talleres en los que se les había ubicado, ya que son aproximadamente 400 alumnos de los tres grados educativos que tengo que atender como coordinadora y lo que ella me solicitó implica además, atender al personal de intendencia, de biblioteca, prefectura, trabajo social y todas las situaciones que se presenten en cuanto a mobiliario e instalaciones, entre otras. A pesar de que le expliqué lo complejo de la situación, tuve que realizar este trabajo por el término de una semana, pero no dejé de realizar ambas funciones, porque la directora entendiera que era muy pesada la carga de trabajo, sino porque "E", afortunadamente regresó de su incapacidad.*

*2. Seguido de ello, en inicios del mes de septiembre de 2022, me solicitó que le consiguiera nombres de alumnas y alumnos para ir a una visita al Museo Semilla, esta solicitud me la realizó por conducto de una secretaria de nombre "F", a sabiendas que esa tampoco es mi función, ya que esa actividad le corresponde al personal de trabajo social con que cuenta la institución. También tuve que realizar esta función, implicándome una distracción de mis funciones como coordinadora, ya que me implicó mucho tiempo el obtener y organizar la referida información. Una vez que terminé el trabajo requerido por la directora, me apersoné con ella a hacerle entrega*

*del mismo y le reiteré, que ese trabajo le corresponde al personal adscrito al área de trabajo social, ya que ellos identifican a los alumnos en cuanto a necesidades, datos personales, reportes de conductas, entre otras que son más viables de canalizar al alumnado a visitas y ese tipo de eventos y que normalmente y de manera cotidiana así se hace, al momento en el que yo le comenté a la directora esto, ella no me respondió en el sentido de que tuviese o no razón, sino que únicamente me volteó a ver con una cara de molestia hacia mi persona y no me contestó nada, lo que me hizo sentir incómoda, sentí frustración y hasta cierta manera preocupación por la actitud que adoptó la directora hacia mí, por lo que, sin más, procedí a retirarme de su oficina.*

*3. En principios de septiembre de 2022, aproximadamente, llegaron a la institución escolar los libros de texto gratuitos y me mandó hablar la directora para que acudiera a su oficina por conducto de un prefecto, a lo cual yo me presenté con ella y me dijo que me llamaba para efecto de que me encargara de la entrega de los libros de texto a todo el alumnado porque el subdirector académico “G” (que es a quien le corresponde esa función) estaba “sacando resultados y haciendo gráficas” de la aplicación del instrumento de “MEJOREDU”<sup>2</sup> por lo que yo le sugerí a la directora que él fuera quien los entregara porque es a quien le correspondía y sin tomarme nuevamente en cuenta me asignó dicha tarea a sabiendas de que yo no era la responsable de ello, generándome de nueva cuenta exceso de trabajo a diferencia de otras y otros docentes. Cabe hacer mención de que sí me asignó personal para efecto de que me apoyara a hacer los paquetes de libros, sin embargo, recayó en mí la responsabilidad de cumplir con ese objetivo, realizándome una carga excesiva de trabajo de nueva cuenta.*

*4. En los últimos de septiembre de 2022 aproximadamente, se llevó a cabo una visita de las personalidades de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, razón por la cual yo, por mi propia voluntad, me coordiné con los intendentes del plantel para efecto de llevar a cabo la limpieza de la escuela y arreglar todo para ese evento y así contribuir a la buena imagen de la escuela. (situación de la que no tengo reclamo), después la directora me felicitó y me dijo que me daba las gracias por el apoyo, que ella reconocía que yo tenía muy buenas habilidades. Esto lo señalo porque quiero que mi planteamiento sea completamente objetivo y se corrijan las situaciones que continuaré detallando.*

*5. Después, a mediados del mes de octubre de 2022, me manda llamar nuevamente a su oficina y me notifica que voy a ser la encargada de la*

---

<sup>2</sup> Sistema de información para el seguimiento de la mejora continua de la educación.

*coordinación del “altar de muertos” de la escuela y que se van a dirigir las demás maestras conmigo, para hacerme entrega del dinero o bien solicitarme el material para la elaboración del altar y demás detalle; al respecto yo le pregunté a la directora el por qué otra vez se me estaba asignando diversa tarea, habiendo docentes a los cuales les corresponde esa función que son las maestras de español, ya que son quienes se encargan de ver el tema de las tradiciones mexicanas, incluso, siempre se ha hecho de esa manera, las docentes de español son quienes se encargan de llevar a cabo esa actividad. Al respecto, la directora me dijo que lo hiciera de todas formas, por lo que tuve que estar al pendiente nuevamente de la referida actividad, misma que salió bien y sin mayores pormenores, pero se me cargó nuevamente a mí el trabajo por dicha circunstancia.*

*Así mismo, quiero señalar que el 24 de octubre, previo a que se llevara lo del altar de muertos, me manda hablar la secretaria “F” y me dice que firme un oficio, en donde la directora les enviaría un aviso a los padres de familia de los alumnos que iban a participar en el altar de muertos, informándoles que se iban a quedar hasta las 3:00 de la tarde y que yo sería la persona responsable de ellos, pero esta situación jamás me fue notificada a mí por la directora, es decir, ella jamás me notificó nada al respecto, tomando esta decisión sin consultarme nada o tomármeme en cuenta, por lo cual me comuniqué con ella por celular, ya que yo no podía hacerme responsable de ellos hasta esas horas, y ella me dijo que “no pasa nada” es para darme “realce”, que lo firmara y me obligó a firmarlo.*

*6. El 22 de mayo de 2023, pasaba por la dirección y la secretaria “F” me llamó y me entregó una lista del personal de la secundaria y me dijo que por órdenes de la directora yo me iba a encargar de que el personal adscrito al plantel se condujera conmigo y me firmara la lista de asistencia del evento del día del estudiante en el lugar en el que se realizó, siendo éste en el “Hi Night Club”, nuevamente siendo ésta una labor que le corresponde al personal de prefectura, razón por la que le pregunté a la secretaria por qué se me estaba pidiendo eso y me respondió que era orden de la directora, en razón de ello, tuve que realizar dicha actividad en un horario de 8:00 a 13:00 horas; a raíz de ello el 25 de mayo de 2023, le pregunté a la directora el por qué me había dado esa otra comisión a mí, que incluso yo ya me estaba viendo agraviada con tanta comisión y que había más personal para realizarlo, que estaría bien que fueran encomendadas esas comisiones de manera más justa y equitativa a lo cual ella me respondió que ella me había dado esa comisión para que “yo como figura directiva, me firmaran la asistencia”, siendo esta una respuesta que yo no le encontré sentido alguno*

*porque yo me refería al “por qué” se me están asignando tantas comisiones, situación que ella no pudo justificar.*

*7. El 06 de junio de 2023, la directora me interceptó en la oficina de la dirección y me entregó un total de 40 reconocimientos a efecto de que los rotulara con los nombres de los alumnos ya que se iban a entregar en la obra del “Cuenta Libros” en el Teatro de la Ciudad en fecha 07 de junio del presente año. En ese momento externé mi negativa a realizar dicha función ya que por ejemplo, la maestra de artes o bien algún otro docente, pudo haberse encargado de esa función, aparte, sentí sin miedo a equivocarme, que esto ya lo estaba haciendo a propósito porque me atreví a pedirle que nos tratara con igualdad, situación que no le pareció y por ello me encomendó realizar la rotulación de los referidos reconocimientos, a pesar de que yo le externé que no estaba de acuerdo en que nuevamente se me asignara a mí precisamente otra comisión, me dijo que yo los tenía que rotular sin darme más explicación y razón por la cual, procedí a realizar también esa actividad pero dándome cuenta de que estaba ejerciendo presión o que algo estaba mal en que nada más a mí se me exigieran tantas comisiones.*

*8. El día 06 de junio de 2023, fui a la dirección a hablar con la directora y le comenté que para la graduación, programada para el 07 de julio de 2023, podría gestionar en vialidad el cuidado o la atención para el referido evento, esto yo se lo sugerí y a ella le pareció bien la idea, por lo cual yo le planteé que qué le parecía si esa diligencia se me tomara como una comisión referente al evento, a lo cual ella estuvo de acuerdo, por lo cual yo consideré que ya no me sujetaría a más comisiones porque ya había realizado varias, pero sucede que a las dos semanas después se me entrega un oficio en el que se me comisiona para recibir a los invitados en el gimnasio de la escuela donde se llevará a cabo la graduación, por lo que voy con ella y le dije que yo ya tenía mi comisión (considerando la gestión que realizaría para la prevención de vialidad) y ella me dijo que “ella quería que yo los recibiera”, cuestión que tampoco es equitativa ni justificada, pero al ser ella la directora, tengo que acatar la instrucción.*

*9. El día 16 de junio de 2023, la directora fue a la oficina de coordinaciones y nos dice a los maestros “G” “E” y a mí, que debíamos de asistir el día sábado 17 de junio de 8:30 a 10:30 horas a las instalaciones de la secundaria a una exposición con 20 alumnos sobre el tema “Si te drogas, te dañás”, a lo cual yo le comenté que yo me encontraba mal de salud, que sentía mis dedos adormecidos, (ya que desde hace tiempo, cuando comencé con toda esa carga excesiva de trabajo, empecé a sentir ciertos malestares) y pensaba acudir el sábado a revisarme y de una manera*

*molesta me contestó que “todos tenemos necesidades”, pero que de todas formas teníamos que asistir sin falta. Retomé la plática y le comenté que si era posible que ese día me pudiera yo retirar a las 9:30 horas para poder llegar a mi cita con el médico y me dijo que “bueno”, que estaba bien que me retirara a esa hora, pero tampoco lo tomó a bien, sentí nuevamente su molestia por ello.*

*10. El día 04 de julio de 2023, fue el subdirector de gestión “E” a mi oficina y me puso en mi escritorio tres invitaciones para que las lleve a diversas escuelas para la graduación y a lo cual yo le pregunté por qué otra comisión más y me respondió únicamente que le dijo la directora que yo las llevara, queriendo que estas invitaciones se entregaran de forma inmediata, siendo la 1:00 de la tarde, y la escuela está muy lejana y tal vez a la hora que llegaría ya estaba cerrada, siendo que se me pudo haber dado la instrucción más temprano, o incluso se podía hacer al día siguiente, ya que aún había tiempo, sin embargo, ella quería que lo realizara en ese momento, es decir, la distribución de las comisiones que me asigna no es equitativa, ya que existen otros directivos que también pueden realizar las mismas, sintiendo que conmigo es con quien se desquita o de quien se aprovecha.*

*11. El día 12 de julio del presente año, aproximadamente a las 11:00 horas, me acerco con la maestra “D” y le comento que los docentes se están retirando sin saber a qué hora sería la reunión programada del CETEC,<sup>3</sup> el día 13 y 14 de julio, y que no nos hemos puesto de acuerdo en las participaciones que vamos tener y ella me contesta que esperemos a “H”, a la 1:30 que ella llega, le pregunto que por qué a esa hora, si en la escuela no hay luz, ni aire, ella dice que es la hora en que llega ella y que la debemos esperar, le digo que no hay luz en la escuela y que el material que tendríamos que elaborar para la reunión lo puedo elaborar en mi casa por no haber luz en la escuela (por lo cual yo no veía caso de que nos esperáramos hasta esa hora), a lo cual me contesta enojada “es que usted no tiene disposición para dar tiempo a la escuela”, y luego le mandó llamar al secretario general de la delegación de la escuela “I” para decirme esto delante de él y me amenazó diciéndome que me “devolvería al grupo”, y me dijo “o cámbiese de escuela porque yo voy a seguir con mi ritmo de trabajo, ya me di cuenta que usted fue al sindicato a decirles de sus recurrentes comisiones, con “J”, que fue a quejarse con el de esas comisiones”.*

*Por lo cual solicito se considere por este órgano, los derechos reconocidos a la suscrita, quien soy víctima de violaciones a mis derechos humanos, atendiendo a los principios que se deben seguir para la atención a estos*

---

<sup>3</sup> Centro Tecnológico de Entrenamiento y Capacitación.

*casos en concreto, toda vez que el acoso laboral y la discriminación son incompatibles con la dignidad humana, asumiendo que lesionan los derechos fundamentales y que pueden configurarse tanto por medio de acciones como de omisiones, ya que este tipo de actos al tener un resultado de menoscabo, maltrato, humillación o amenaza, así como trato diferenciado, etc., dañan al trabajador o trabajadora en sus oportunidades de empleo y pueden lesionar una pluralidad de derechos fundamentales a las personas, tales como su derecho a la integridad física, y psíquica, su derecho a la no discriminación, derecho a la honra, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada o cualquier otra...". (Sic).*

2. En fecha 08 de septiembre de 2023, este organismo recibió el informe de ley a través del oficio número DJ-2023-01991, suscrito por la maestra María Selene Prieto Domínguez, entonces Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, en el que informó lo siguiente:

*"...En atención a su oficio número CEDH:10s.1.4.360/2023, de fecha 17 de agosto del año en curso, por medio del cual se solicita rinda informe en lo general de los antecedentes de la queja interpuesta por "A", en contra de las autoridades educativas de "B", ubicada en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua, misma que fue radicada mediante número de expediente CEDH:10s.1.4.223/2023.*

*Al respecto, le remito informe presentados por parte de la profesora María Magdalena Contreras Martínez, Directora de Educación Secundaria y Superior, así como diverso documental que adjunta como prueba...". (Sic).*

- 2.1. Anexo al oficio citado, se remitió el informe ofrecido por "D" en fecha 28 de agosto de 2023, quien manifestó lo siguiente:

*"...En base a lo expuesto por "A", donde hace mención de no tener antecedentes de desacato o mal comportamiento como profesional, se hace mención de que, sí obra en su expediente laboral archivado en nuestra institución un documento con fecha de 19 de junio de 2019, donde se relata una serie de incidencias acerca de situación laboral y perfil de la docente, contradiciendo lo antes expuesto.*

1. *Atendiendo a mi orden de presentación como directora de la institución, con fecha de 16 de agosto de 2022, me presento en la escuela secundaria técnica 29, a conocer la estructura educativa y atendiendo al Acuerdo 97 Organización y Funcionamiento de Escuelas Secundarias Técnicas y artículo 19 fracción XII, al encontrarse el subdirector de gestión "E", le solicité a "A", el apoyo para la coordinación de Servicios Educativos*

*Complementarios, ya que la mencionada docente tenía a su cargo la responsabilidad de coordinar únicamente a 4 docentes de educación tecnológica.*

*2. El Departamento de Secundarias Técnicas gestiona a través de la subjefa técnica pedagógica la visita al “Museo Semilla”, razón por la que le solicito, apoyara con nombre y cantidad de alumnos que asistirían a dicha convocatoria, apegándome al artículo 24 fracción VII del Acuerdo 97, en donde “A”, narra la falsa apreciación de la realidad.*

*3. “A”, menciona la comisión de entrega de libros de texto gratuitos, apegándome al artículo 24 fracción VII del acuerdo 97, nuevamente realizando una falsa apreciación de los hechos.*

*5. La dinámica escolar tiene múltiples actividades y la escuela “B”, se caracteriza por el montaje del altar de muertos en el mes de noviembre, cabe nuevamente destacar que me apego a derecho sustentado en el Acuerdo 97, artículo 24, fracción VII y solicito a “A”, su apoyo en esta actividad y nuevamente su apreciación es completamente errónea y no apegada a la obligación que le compete en su función.*

*6. Hace nuevamente mención que, en el mes de mayo de 2023, como es propio de las actividades escolares, se realiza una celebración del día del estudiante en un reconocido salón de fiestas de la ciudad donde se le solicita a “A”, que el personal se dirigiera con ella para la firma de asistencia como miembro del personal directivo que ella representa y nuevamente la apreciación de la comisión no le es favorable.*

*7. Nuevamente se realiza una actividad con los alumnos de nuestra escuela, la cual se lleva a cabo en el Teatro de la Ciudad y la logística del traslado de 740 alumnos (as), era ardua y las comisiones se realizan atendiendo a todo el personal y nuevamente “A”, se inconforma mediante este documento con el argumento que yo lo hago a propósito por solicitarle la rotulación (poner el nombre) a los reconocimientos que se entregarán en dicho evento.*

*8. Al llevar a cabo las comisiones de graduación donde “A”, argumenta que su yerno trabaja en el Departamento de Vialidad y que ella le puede decir que resguarde la seguridad de los presentes a dicho evento, “A”, lo toma como su comisión de graduación y cuando se le solicita que reciba a los invitados del Presídium, también a través de este documento se inconforma, cuando ella presenta incapacidad por 3 días y no se presenta a la ceremonia de graduación.*

*9. Por instrucción federal y a través de la Supervisión Escolar nos indican de la manera más atenta asistir el sábado 17 de junio de 2023, a las 8:30 a. m., a la campaña que se convocó a nivel nacional al foro “Si te drogas te*



dañas”, acompañando a los alumnos de nuestra escuela y “A”, argumenta cita médica a lo que le respondí que no hay problema, que vaya un momento y se retire a su cita médica, por lo que acude de 8:30 a. m. a 9:30 a. m., y nuevamente expone su errónea apreciación de la realidad.

10. “A” nuevamente refiere el 04 de julio de 2023, donde el profesor “E”, Subdirector de Gestión, le deja en su escritorio 3 invitaciones para nuestra ceremonia de graduación, solicitándole apoyar en su entrega a las escuelas secundaria técnicas de la zona 6, por lo que nuevamente “A”, mediante este escrito muestra su inconformidad con esta solicitud mostrando nuevamente una errónea apreciación de la realidad.

11. La citada “A”, realiza una precisión de que el día 12 de julio del presente año, que se le es citada a las 1:30 p. m., para reunión de organización para el cierre del ciclo escolar 2022-2023, y estar con ambos directivos del turno matutino y turno vespertino, donde a pesar de la situación que enfrenta la escuela ya que se sufre un incendio y se quema el centro de carga de dicha institución, no tenemos los servicios necesarios en ella, y durante una semana así se laboró en esta institución a lo que “A”, nuevamente precisa su molestia para estar en esta reunión, por lo que se le pide al profesor “I”, esté presente en dicha reunión como representante sindical de nuestra delegación para tener un dialogo con “A”, ya que a toda comisión que se le otorga lo toma a su apreciación como una violencia a sus derechos laborales y humanos.

En virtud de lo anterior, yo “D”, con la personalidad que tengo debidamente reconocida en la presente queja, ante usted respetuosamente expongo que con fundamento en el artículo 1, párrafo tercero, 14, 16, 17, 123 apartado B fracción 11, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 94 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en correlación al numeral 1 párrafo segundo, 13 fracción dos, 14 último párrafo, artículo 3 transitorio, de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua, artículos 1, 2, 3, 10, 11, 46 primer y segundo párrafo, 46 bis, 87, 88 fracciones II y VI, 113 fracción II inciso C, artículo 2 transitorio, todos de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, este último numeral en relación al Reglamento de las Condiciones Generales de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública, que a su vez remite el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; Artículos 6, 7, 132 fracción I, 133 fracción VII, 318, 422 de la Ley Federal del Trabajo, artículos 71 segundo párrafo, 79, 81, 82, 83, 86, 90, 93, 129, 130, 133, 165, 167, 280, 329, 337, todos del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria a la normatividad laboral; amplío y doy respuesta a la queja de “A”, que con fundamento en el:

1. Acuerdo 97 Organización y Funcionamiento de Escuelas Secundarias Técnicas, sección II, artículo 19, corresponde al director:

*I. Encausar el funcionamiento general de la institución a su cargo, definiendo las metas estrategias, y políticas de operación, dentro del marco legal, pedagógico, técnico y administrativo que les señalen las disposiciones normativas vigentes. (...)*

*XII. Ser conducto inmediato entre las autoridades superiores y el personal a sus órdenes para todos los tramites relativos al funcionamiento del plantel que dirige. (...)*

*XVII. Cumplir con las comisiones y actividades propias del servicio que le señale la autoridad superior y asignar al personal bajo su mando las comisiones específicas que correspondan a la naturaleza de su cargo, necesarias para el buen funcionamiento del plantel. (...)*

*XXII. Las demás funciones que se establezcan en este ordenamiento, en otras disposiciones aplicables o le asignen las autoridades superiores del plantel, de conformidad con la naturaleza de su cargo por mencionar algunos.*

*2. Apegándome al Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública:*

*Capítulo IV. De los derechos y obligaciones de los trabajadores, artículo 25 fracción VI, obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio, una vez cumplida expresarán las objeciones que ameriten, a lo que “A”, omite dicho artículo y fracción correspondiente y me doy por enterada a la fecha.*

*Nuevamente apegándome a la Ley General de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, artículo 2, párrafo II, promover la participación, tomar en cuenta la opinión y tomar en cuenta los aspectos culturales, éticos, afectivos, educativos, y de salud de niños, niñas y adolescentes en todos aquellos asuntos de su incumbencia de acuerdo a su edad desarrollo evolutivo, cognoscitivo y madurez.*

*Es menester hacer de su conocimiento que el personal de la institución tiene a bien realizar cada una de las comisiones que emanan de las actividades propias de la institución escolar apegado a derecho a excepción de “A”, que cada comisión o instrucción que se le dio durante el ciclo escolar 2022-2023, lo plasmó a través de una queja en la Comisión Estatal de los Derechos Humanos...”. (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 25 de julio de 2023, transcrito en el párrafo 1, del apartado de antecedentes de la presente resolución.
5. Oficio número DJ-2023-01991 signado por la maestra María Selene Prieto Domínguez, entonces Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, en fecha del 05 de septiembre de 2023, mediante el cual rindió el informe de ley requerido, transcrito en el punto 2 de la presente resolución, anexándose a dicho informe los siguientes documentos:
  - 5.1. Oficio número DESS-2023-01456 de fecha 30 de agosto de 2023, signado por la maestra María Magdalena Contreras Martínez, Directora de Educación Secundaria Superior, mediante el cual remitió a la Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, copia simple del oficio emitido por el jefe del Departamento de Secundarias Técnicas, así como escrito signado por la directora del plantel, “D”.
  - 5.2 Copia simple del oficio número SSST-2023-01072 de fecha 29 de agosto de 2023, suscrito por el profesor Daniel Salvador Moreno Franco, en su carácter de Jefe del Departamento de Secundarias Técnicas, mediante el cual remitió respuesta emitida por parte de “D”.
  - 5.3. Escrito signado por “D” de fecha 28 de agosto de 2023, el cual contiene la respuesta a la queja presentada ante este organismo por parte de “A”, transcrito en el párrafo 2.1 de la presente resolución.
6. Escrito recibido el día 20 de septiembre de 2023, signado 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, al cual anexó copia del siguiente documento:
  - 6.1. Copia simple de la incapacidad expedida por parte del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a favor de la quejosa en fecha 05 de julio de 2023, teniendo como diagnóstico que padece de ansiedad.

7. Acta circunstanciada de fecha 03 de octubre de 2023, mediante la cual el Visitador ponente hizo constar el testimonio de “K”, la cual señaló que labora en “B”, desde hace más de veintitrés años, y que sabe y le consta que desde que llegó “D”, a la escuela, siempre se ha comportado de una manera grosera y prepotente, tratando mal tanto al personal administrativo como al docente y que tiene conocimiento que le encomienda a “A”, actividades que no son propias de su cargo.
8. Acta circunstanciada de fecha 03 de octubre de 2023, mediante la cual el Visitador ponente adscrito a este organismo, hizo constar la declaración testimonial de “L”, la cual señaló que labora en “B” desde hace más de veintiocho años, y tiene conocimiento del trato diferenciado que se ejerce en contra de “A”, con lo cual han tenido diversos problemas ya que la titular de la institución se porta muy prepotente con ella y le encomienda actividades que no son propias de su cargo, lo cual ha generado varios enfrentamientos entre ellas, ya que la directora siempre quiere hacer su voluntad, sin tomar en cuenta al personal a su cargo, amenazándolos con tomar represalias en su contra.
9. Acta circunstanciada de fecha 16 de octubre de 2023, mediante la cual el Visitador que integró el expediente de queja, hizo constar el testimonio de “M”, quien señaló que tiene más de diez años de conocer a “A” y con motivo de la relación laboral, tiene conocimiento que la directora la trata de una manera prepotente, asignándole actividades que no le corresponden , como pasó en el mes de septiembre pasado, cuando la puso a entregar libros de texto gratuito, retrasando con ello el trabajo que tenía en la coordinación, de igual forma manifestó que tiene más de cuarenta y dos años trabajando en “B”, razón por la cual conoce muy bien a “A” y a “D”.
10. Acta circunstanciada de fecha 17 de octubre de 2023, mediante la cual el Visitador ponente, hizo constar la testimonial de “N”, quien declaró que tiene más de cuarenta y dos años trabajando en “B”, razón por la cual conoce muy bien a “A” y a “D”, y tiene conocimiento que la directora siempre ha tenido un trato déspota para con las y los maestros, porque siempre adopta decisiones sin tomarles en cuenta, y los tiene amenazados de que si no hacen lo que les pide, les va a levantar un acta administrativa, asimismo, se ha enterado de que a “A”, le asignan tareas que no le corresponden.
11. Informe en materia de psicología practicado a “A”, en fecha 15 de diciembre de 2023, por la maestra en psicología clínica Lluvia Lizeth Escobedo Guerra, adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, dentro del cual se arribó a las siguientes conclusiones: *“La examinada presenta datos compatibles con alteración a escala emocional, deduciendo la existencia de un malestar consistente en tensión, miedo*

*e intranquilidad al presentarse en el centro de trabajo que repercute en su desempeño laboral”.*

**12.** Oficio número DJ-2024-00282 de fecha 01 de febrero de 2024, signado por la doctora Cynthia Pallares Higuera, entonces encargada de la Dirección Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, el cual contiene el informe complementario solicitado por este organismo, anexándose los siguientes documentos:

**12.1.** Oficio número DESS-2024-00141 de fecha 26 de enero de 2024, signado por la maestra María Magdalena Contreras Martínez, en su carácter de Directora de Educación Secundaria Superior, mediante el cual remitió a la Dirección Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, los siguientes documentos:

**12.1.1.** Oficio número SSST-2024-00136 de fecha 26 de enero de 2024, signado por el profesor Daniel Salvador Moreno Franco, en su carácter de Jefe del Departamento de Secundarias Técnicas, a través del cual compartió la respuesta emitida por “B”, referente a la queja presentada por “A”.

**12.1.2.** Oficio sin número de fecha 25 de enero de 2024, signado por la maestra “D”, directora de “B”, mediante el cual rindió el informe solicitado anexando los siguientes documentos:

**12.1.2.1.** Oficio de presentación de fecha 07 de abril de 2014, signado por el profesor Oscar Javalera Villalobos, entonces Jefe del Departamento de Secundarias Técnicas, por el cual se le informó a “A”, que fue adscrita al centro de trabajo “B”.

**12.1.2.2.** Reporte general de asistencias al centro de trabajo de “A”, durante el periodo que comprende del 08 de octubre de 2023 al 25 de enero de 2024.

**12.1.2.3.** Oficio sin número de fecha 19 de junio de 2019, signado por el profesor Roberto Caraveo Espino, entonces director de “B”, a través del cual informó a la Jefatura del Departamento de Escuelas Secundarias Técnicas, acerca del historial de “A”.

13. Evaluación psicológica para casos de quejas interpuestas dentro de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de fecha 04 de enero de 2024, elaborada por el licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, entonces psicólogo adscrito a este organismo, respecto de “A”.

### **III. CONSIDERACIONES:**

14. 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.
15. 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.
16. De acuerdo con los hechos puestos a consideración de este organismo, tenemos que éstos hacen alusión a actos de discriminación y de violencia laboral, mismos que “A” señaló que fueron realizados en su perjuicio, por parte de personas servidoras públicas adscritas al organismo descentralizado denominado Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, en concreto señalando a “D”, directora del plantel “B”, por lo que con la finalidad de entender el contexto en el que ocurrieron los hechos, este organismo considera necesario establecer algunas premisas normativas relacionadas con esos temas, y posteriormente determinar si la autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de resolver si en el caso, fueron vulnerados los derechos humanos de la persona quejosa.
17. Se debe señalar que los numerales 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, incisos a y b, 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 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

**18.** 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.

**19.** 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...”.*

**20.** 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”.*

21. Por su parte, el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública establece:

*“Artículo 25. Son obligaciones de los trabajadores. (...)*

*IV. Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores, en asuntos propios del servicio.*

*Artículo 38. La calidad del trabajo estará determinada por la índole de funciones o actividades que normalmente se estimen eficientes, y que deba desempeñar el trabajador de acuerdo a su nombramiento o contrato de trabajo respectivo”.*

22. De igual manera, el Acuerdo secretarial número 97, que establece la organización y funcionamiento de las escuelas secundarias técnicas, refiere:

*“Artículo 19. Corresponde al director.*

*XII. Ser conducto inmediato entre las autoridades superiores y el personal a sus órdenes, para todos los trámites relativos al funcionamiento del plantel que dirige.*

*(...)*

*Artículo 23. Los coordinadores son los responsables de coordinar y supervisar el desarrollo de actividades docentes y/o de servicios educativos del plantel, a los efectos de garantizar la prestación de un servicio educativo de la mejor calidad posible, orientado al logro de los objetivos de la educación secundaria técnica.*

*Artículo 24. Corresponde a los coordinadores.*

*VII. Asignar, por acuerdo del director y subdirector del plantel, comisiones a sus subordinados, acordes con la naturaleza de sus cargos.*

*X. Las demás funciones que les señalen el presente ordenamiento, otras disposiciones aplicables o les asigne el director o subdirector del plantel, conforme a la naturaleza de sus cargos*



- 23.** Establecidas las premisas anteriores, se procederá a realizar un análisis de los hechos y las evidencias que obran en el expediente.
- 24.** De conformidad con el escrito de queja, la persona impetrante refirió laborar en la escuela “B”, plantel del subsistema federalizado adscrito a Servicios Educativos del Estado de Chihuahua desde el mes de enero del año 2008, donde desempeñó las funciones asignadas de manera regular en el área de tecnologías, siendo designada coordinadora en el año de 2014, sin haber tenido problemas de ningún tipo, situación que cambió al inicio del ciclo 2022-2023, con motivo del arribo de “D” como directora de dicho plantel, ya que a partir del mes de agosto de 2022, “A” comenzó a ser víctima de hostigamiento laboral y violencia institucional, constitutivos de discriminación por parte de la nueva directora, quien ha realizado acciones que han consistido en obstaculizarle su trabajo, asignándole tareas que no corresponden al puesto que desempeña como coordinadora de tecnologías en el mencionado plantel, dirigiéndose hacia ella con groserías y de una manera prepotente.
- 25.** Después de haber sido solicitado el informe de ley a la autoridad superior jerárquica de la servidora pública a quien se le atribuyen los hechos, en fecha 05 de septiembre de 2023, se recibió el oficio número DJ-2023-01991 signado por la maestra María Selene Prieto Domínguez, entonces Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, mediante el cual expresó en lo relativo a los alegados actos de hostigamiento y acoso laboral, que si bien es cierto de que a la quejosa por necesidades en la función docente le han sido asignadas algunas comisiones especiales, las mismas se realizaban siempre en apego a la normatividad existente, refiriéndose al contenido del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública, así como del Acuerdo número 97, de la Organización y Funcionamiento de las Escuelas Secundarias Técnicas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el viernes 03 de diciembre de 1982, por tanto vigente en todo el territorio nacional.
- 26.** Consecuentemente, respecto a las conductas de acoso u hostigamiento laboral que describió “A” dentro de su escrito de queja, resulta oportuno realizar un análisis de los hechos narrados, así como del informe rendido por la autoridad superior jerárquica de la señalada como responsable y las demás evidencias contenidas en el presente expediente, a fin de determinar si los actos atribuidos resultan ser violatorios a sus derechos humanos.
- 27.** El punto toral de la reclamación se hizo consistir en el señalamiento directo por parte de “A”, atribuyéndole a “D”, ser la persona responsable de inferir un trato diferenciado, constitutivo de un presunto acoso u hostigamiento laboral,

materializado en gritos constantes e incluso en asignación de tareas que no corresponden al cargo que ostenta como coordinadora de tecnologías en la escuela “B”, por parte de la titular de la dirección, por ende superior jerárquica, mismos que fueron desmentidos por la autoridad involucrada, quien manifestó en su informe desconocer los actos de discriminación, acoso y violencia laboral de los cuales se duele “A”, justificando que la actividad extracurricular que desempeña la quejosa, consistente en las diversas comisiones que le han sido encomendadas, se encuentran debidamente respaldadas por la normatividad en la materia, en específico por el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública, así como del Acuerdo número 97, relativo a la Organización y Funcionamiento de las Escuelas Secundarias Técnicas, antes aludidos.

**28.** En este contexto, es preciso señalar que los actos de hostigamiento laboral que manifestó “A” haber sufrido dentro de su área de trabajo por parte de sus superiores, no encuentran un sustento normativo válido aplicable en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública, ni en el Acuerdo número 97, como lo pretende justificar la autoridad educativa responsable.

**29.** En efecto, el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública como instrumento normativo aplicable a todo el personal en materia educativa, tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo del personal de base de la dependencia, estableciendo derechos y obligaciones de los empleados, como son los nombramientos y promociones, jornadas de trabajo, asistencias, salarios, vacaciones, conceptos respecto de los cuales no existe empeñada discusión alguna en el presente análisis; siendo que en el capítulo VII relativo a la intensidad y calidad del trabajo, establece en su artículo 38 que: *“La calidad del trabajo estará determinada por la índole de funciones o actividades que normalmente se estimen eficientes, y que deba desempeñar el trabajador de acuerdo a su nombramiento o contrato de trabajo respectivo”*.

**30.** Por otra parte, el Acuerdo secretarial número 97, de la Organización y Funcionamiento de las Escuelas Secundarias Técnicas que es la norma específica que desarrolla los principios básicos que en la materia deben desempeñar este tipo de centros educativos, interpretados sus preceptos de manera armónica y sistemática, se tiene que la función de las personas que se desempeñan como coordinadoras, están claramente establecidas en el mismo y si bien es cierto que en determinadas circunstancias las y los directores de los planteles pueden asignarles tareas diversas, éstas deben estar íntimamente relacionadas con la

naturaleza de su encargo, como se establece en los numerales transcritos líneas atrás.

**31.** En ese orden de ideas, tenemos que la persona impetrante detalló una serie de actividades que le fueron impuestas por la entonces nueva directora del plantel “D”, relacionada en un primer momento con la sustitución temporal que le fue asignada por ésta, para desempeñarse como Subdirectora de Gestión, en ausencia del profesor “E”, al inicio del ciclo escolar en el mes de agosto de 2022, incluyendo la actividad de fecha 04 de julio de 2023, que consistió en hacer entrega de tres invitaciones para la graduación a diversas escuelas técnicas de la ciudad, a las 13:00 horas, con la instrucción que deberían ser entregadas ese mismo día, sin importar que los planteles a esa hora estaban a punto de cerrar, doliéndose “A” de que las comisiones asignadas no se hacían de forma equitativa con los demás coordinadores, manifestando la quejosa siempre su oposición con su distribución, lo que generaba el disgusto y el regaño por parte de la directiva, refiriendo la persona impetrante como última acción de maltrato, aquella que tuvo lugar el 12 de julio de 2023, con motivo de la planeación de una reunión del CETEC para los días 13 y 14 de julio de esa anualidad, indicando “A” que la directiva la obligó a esperar a otra docente desde las 11 de la mañana hasta la 1:30 de la tarde, para efecto de programar sus participaciones, cuando en el plantel no se contaba con servicio eléctrico, ni de agua potable y ante el reclamo de “A” por la espera a la que la estaba obligando “D” en dichas condiciones, la directora le espetó que: *“usted no tiene disposición para dar tiempo a la escuela”*, para luego mandar llamar al Secretario General de la Delegación de la escuela, el profesor “I” y delante de él le manifestó que la devolvería a grupo o que, en su caso: *“cámbiese de escuela porque yo voy a seguir con mi ritmo de trabajo”*, además que: *“ya me di cuenta que usted fue al Sindicato a decirles de sus recurrentes comisiones, con el profesor “J” fue a quejarse con él de estas comisiones”*, acciones de las cuales siempre expresó “A” su molestia e inconformidad, como ella misma lo refiere y lo acepta la servidora pública señalada en su informe contenido como anexo a su vez del informe de autoridad rendido el 05 de septiembre de 2023.

**32.** Respecto a lo anterior, resulta que todas estas actividades exceden la naturaleza de las funciones que debe desempeñar una persona coordinadora de tecnologías en una escuela secundaria técnica, las cuales fueron asignadas por la directora del plantel, ya que contrario a lo que informa la autoridad educativa, en el sentido que dichas órdenes y su cumplimiento se encuentran amparadas por el artículo 24 fracción VII del Acuerdo 97, cualquier función que le sea asignada al personal por los directivos, debe ser acorde a sus funciones, para lo cual se cuenta con personal del mismo nivel o docentes que pueden cubrir esa actividad adicional, siempre que la distribución, además de ser consensada, debe ser equitativa y en lo posible

sustancialmente similar a la desplegada por la persona servidora pública requerida, lo que no ocurre por ejemplo en los supuestos de organizar actividades en un museo, o distribuir los libros de texto gratuito, menos coordinar actividades del personal de intendencia, ni coordinar la instalación de un altar de muertos o realizar actividades de prefectura o de rotulación de nombramientos, ni entrega de correspondencia o invitaciones a eventos, actividades que corresponden a personal administrativo, manual o de intendencia y de mensajería, por lo que resulta justo el reclamo de “A”, al realizar funciones que se exceden de sus obligaciones, lo que puede constituir un hostigamiento laboral, por lo reiterado de su incidencia, a pesar que siempre mostró inconformidad por su realización.

**33.** Lo anterior se evidencia además con las declaraciones de “K”, “L”, “M”, y “N”, personal docente del mismo centro educativo, quienes conocen la trayectoria académica de “A” y coincidieron en cuanto a que desde que fue designada “D” como directora de la escuela, ésta se ha comportado de una manera grosera y prepotente, tratando mal tanto al personal administrativo como al docente y que tienen conocimiento de que le encomienda a “A” actividades que no son propias de su cargo, como la entrega de libros de texto gratuito, retrasando con ello el trabajo que tiene en la coordinación, lo cual ha generado varios enfrentamientos entre ellas, ya que la directora quiere hacer su voluntad, adoptando decisiones sin tomarles en cuenta, y amenazándoles con que si no hacen lo que les pide, les va a levantar un acta administrativa, lo que denota una problemática que afecta el ambiente laboral al interior del plantel, que no ha sido atendido por la autoridad educativa, ya que por el contrario, se pretende justificar ese actuar amparándolo en una interpretación limitada del aludido acuerdo y la norma reglamentaria que regula las relaciones del Estado con el personal de Educación antes aludido.

**34.** A esto, resulta aplicable como instrumento técnico o protocolo de actuación, el contenido de la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, la cual establece en sus puntos 4.7, 4.12, 5, 5.6, 6, 6.7, 7 y 7.1 inciso g) números 1) y 2), lo siguiente:

*“...4.7 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, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo*

*(posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.*

*4.12. Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud (...)*

*Obligaciones del patrón.*

*(...)*

*a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;*

*b) La prevención de la violencia laboral, y*

*c) La promoción de un entorno organizacional favorable.*

*(...)*

*5.6. Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, a que se refiere el numeral 7.1 y 7.2 de esta Norma, así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 8.1, inciso b) de la presente Norma. Los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo, según corresponda, y deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico. (...)*

*6. Obligaciones de los trabajadores. (...)*

*6.7 Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a*

*falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa (...)*

*7. La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional, deberá contemplar lo siguiente:*

*(...)*

*b) Las cargas de trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes;*

*g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:*

*(...)*

*1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;*

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

**35.** *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”.*<sup>4</sup>

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

- Que tenga como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, que suele presentar la persona hostigadora.
- En cuanto a su tipología, que se presente en alguno de los siguientes niveles, dependiendo de quién adopte el papel de sujeto activo: a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realice entre personas compañeras de trabajo, es decir, las o los sujetos activos y pasivos ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional. b) Vertical descendente. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realicen por quienes ocupan puestos más altos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. c) Vertical ascendente. Cuando el hostigamiento laboral se realice por quienes ocupan puestos subalternos o inferiores respecto de la o el jefe victimizado.
- Que se presente de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia una de las personas integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de alguna persona.

---

<sup>4</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 2006870, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tipo: Tesis Aislada.

- Que se lleve a cabo mediante la exclusión total de la víctima de cualquier labor que se le asigne, se realicen agresiones verbales contra su persona y/o se le asigne una carga excesiva en los trabajos que ha de desempeñar, con la finalidad de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

**37.** El término acoso laboral debe desentrañarse conforme lo refiere la Real Academia de la Lengua Española, con el significado de la palabra “acosar”, que se define como perseguir, apremiar, importunar a una persona, sin darle tregua ni reposo, con molestias o requerimientos.

**38.** Para tener por demostrados los actos de hostigamiento o acoso laboral, además de las declaraciones testimoniales referenciadas previamente, se cuenta como evidencia con la evaluación psicológica de fecha 04 de enero de 2024, practicada a “A” por parte del licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, entonces psicólogo adscrito a este organismo, dentro de la cual se concluyó que la agraviada presentaba una afectación emocional por el proceso que vivió, conforme a los hechos narrados en la queja.

**39.** De igual forma, se reforzó el argumento con el informe en materia de psicología practicado a “A”, en fecha 15 de diciembre de 2023, por la maestra en psicología clínica Lluvia Lizeth Escobedo Guerra, adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, dentro del cual se concluyó que la persona examinada cursaba por una escala de alteración emocional por el desempeño en su trabajo, una vez que fue realizada la entrevista correspondiente y la aplicación de pruebas psicológicas, resultando coincidente con la evaluación anterior, hechos que fueron concatenados con las declaraciones testimoniales antes analizadas.

**40.** Por lo anterior, tomando en cuenta la valoración de las evidencias en su conjunto y haciendo uso de los principios de la lógica y las máximas de la experiencia, así como el hecho de que la autoridad no justificó en su informe que las actividades extracurriculares se distribuyen en forma equitativa entre todo el personal adscrito a coordinaciones y directivo, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, este organismo concluye que deben tenerse por ciertos los hechos materia de la queja como constitutivos de hostigamiento laboral, por el trato diferenciado que recibió “A” durante el periodo indicado, prácticas que constituyen un acoso laboral o “mobbing” en contra de “A”, que han contribuido a que su estado psicológico se deteriore, disminuyendo con ello su óptimo desempeño laboral, como se acreditó con las testimoniales analizadas y las valoraciones psicológicas que se le practicaron.



#### **IV. RESPONSABILIDAD:**

- 41.** La responsabilidad generada por parte de personal adscrito al organismo público descentralizado denominado Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a los actos realizados por las personas que participaron en los hechos constitutivos de violaciones a derechos humanos antes acreditadas en perjuicio de "A", quienes contravinieron las obligaciones establecidas en los artículos 7, fracciones I, V, VII, VIII, 49, fracciones I, III y VI y 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, actuando conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas correspondientes a su empleo, cumpliendo con sus funciones y atribuciones encomendadas, observando disciplina y respeto y que así lo hagan las personas servidoras públicas sujetas a su cargo, lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público, que han sido mencionadas.
- 42.** Por lo que al incumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública, así como del Acuerdo número 97, que regula la Organización y Funcionamiento de las Escuelas Secundarias Técnicas y las disposiciones de la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, todas ellas disposiciones relativas a evitar el acoso en el entorno laboral de las personas, resulta procedente agotar el procedimiento administrativo en el que se determine el grado de responsabilidad en el que incurrieron las personas servidoras públicas involucradas en los hechos referidos por la persona impetrante en su queja, y en su caso, se apliquen las sanciones correspondientes.

#### **V. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO:**

- 43.** Por todo lo anterior, se determina que "A" tiene derecho a la reparación integral del daño sufrido en virtud de los hechos que motivaron el expediente en análisis, en los términos de la jurisprudencia que ha establecido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y con base en la obligación para el Estado de reparar las violaciones a los derechos humanos, considerando además que la responsabilidad del mismo, por los daños que con motivo de su actividad administrativa irregular cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa, según lo dispuesto en los artículos 1, párrafo tercero y 109, último párrafo, de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 178, antepenúltimo párrafo de la Constitución Política del Estado de Chihuahua.

**44.** Por lo tanto, al haberse acreditado una violación a los derechos humanos atribuible al Estado, la Recomendación formulada debe incluir las medidas efectivas de restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado a la quejosa, para lo cual el Estado deberá de investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley. Para tal efecto, en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 4, 7 en sus fracciones I, II, V, VII, XII, XIII, XXIV, XXV, XXVI, XXVII, XXVIII y XXIX, 27 fracciones I, II y V, 61 fracción VII, 61 fracción VII, 96, 97 fracción III, 106, 110 fracción IV, 111, 112 y 126 fracciones VII y VIII, todos de la Ley General de Víctimas, 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracción IV, 37, fracciones I y II y 39, de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se deberá reparar el daño de manera integral a "A" por las violaciones a sus derechos humanos cometidas en su agravio y que han quedado precisadas en la presente Recomendación, así como su inscripción ante el Registro Estatal de Víctimas, debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño lo siguiente:

**a) Medidas de satisfacción.**

- 44.1.** Las medidas de satisfacción buscan reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas, teniendo como finalidad el esclarecimiento de los hechos y el reconocimiento de la responsabilidad por las violaciones a derechos humanos a cargo de las personas servidoras públicas involucradas o relacionadas con los hechos, para lo cual es indispensable la investigación y eventual sanción de las personas responsables.
- 44.2.** Este organismo derecho humanista considera que la presente recomendación, constituye, per se, una forma de reparación, como medida de satisfacción. La aceptación de la Recomendación que en su caso llegare a realizar la autoridad, reforzará el carácter de esta medida, pues implica el reconocimiento de los hechos y la aceptación de su responsabilidad.
- 44.3.** De las constancias que obran en el expediente, no se desprende que se haya iniciado procedimiento de responsabilidad administrativa en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Servicios Educativos del Estado de Chihuahua que intervinieron en los hechos materia de la

queja, por lo que la autoridad deberá agotar las diligencias necesarias para iniciar, integrar y resolver conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda en contra de dichas personas servidoras públicas, y en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

**b) Medidas de rehabilitación.**

- 44.4. Las medidas de rehabilitación pretenden reparar las afectaciones físicas, psíquicas o morales que puedan ser objeto de atención médica, psicológica o jurídica.
- 44.5. Como medidas de rehabilitación, con el consentimiento previo de la víctima, la autoridad deberá proporcionarle a “A”, la atención psicológica que requiera de forma gratuita, a través de personal especializado, de forma inmediata y en un lugar accesible, informándola previa, clara y suficientemente acerca de los procedimientos a los que, de quererlo así, se someterá con ese fin, independientemente de la atención médica a la que tiene derecho como empleada del sector salud, hasta su total y eficaz rehabilitación, como consecuencia del acoso laboral que sufrió, ya que “A” manifestó en su queja que estaba cansada del maltrato, acoso y presión debido a actividades asignadas que exceden sus funciones y capacidades.
- 44.6. Asimismo, se le deberán proporcionar todos los servicios y la asesoría jurídica gratuita que sea necesaria y tendente a facilitar el ejercicio de sus derechos como víctima directa, garantizando su pleno disfrute en los procedimientos administrativos en los que sea parte y que tengan relación con los hechos materia de la presente Recomendación, sobre todo aquellos contenidos en Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública, así como del Acuerdo número 97, relativo a la Organización y Funcionamiento de las Escuelas Secundarias Técnicas y las disposiciones de Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018.

**c) Medidas de no repetición.**

- 44.7. Estas consisten en implementar las medidas que sean necesarias para conseguir que los hechos violatorios de derechos humanos no se repitan y contribuir a su prevención.
- 44.8. Por ello, la autoridad deberá adoptar todas las medidas y los mecanismos legales y administrativos que sean necesarios para hacer

efectivo el ejercicio de los derechos de las personas que en el caso y en lo sucesivo sufran acoso laboral en su lugar de trabajo, de tal manera que dé cumplimiento a los puntos 4.7, 4.12, 5 a 5.8, 6, 6.7, 7, 7.1 y 7.2, inciso g) números 1), 2) y 3), 8.1 incisos a) y b), y 8.2, inciso g), todos de la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018 relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, estableciendo políticas de prevención de riesgos psicosociales, mecanismos de identificación, análisis y evaluación de factores de riesgo psicosociales orientados a la violencia laboral, acoso, hostigamiento y malos tratos, así como el establecimiento de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable, así como para denunciar actos de violencia laboral, entre otros, con la finalidad de que no se repitan cuestiones como las analizadas en el presente caso.

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

## **VI. RECOMENDACIONES:**

A usted, **Mtro. Donaciano Héctor González Estudillo, Director General de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua:**

**PRIMERA.** Se inicie, integre y resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda, en contra de las personas servidoras públicas adscritas a Servicios Educativos del Estado de Chihuahua involucradas en los hechos de la presente queja, tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución y, en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

**SEGUNDA.** En un plazo que no exceda de 30 días naturales contados a partir del día siguiente de la recepción de la presente resolución, en los términos de lo establecido en la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, inscriba a “A” en el Registro Estatal

de Víctimas por Violaciones a Derechos Humanos, para lo cual deberá enviar a esta Comisión las constancias con las que se acredite su cumplimiento.

**TERCERA.** Provea lo necesario para que en un plazo que no exceda de 120 días naturales contados a partir del día siguiente a la aceptación de la presente Recomendación, se repare integralmente el daño causado a “A”, tomando en consideración, lo detallado en el capítulo V de la presente resolución.

**CUARTA.** Realice todas las medidas administrativas tendentes a garantizar la no repetición de violaciones a derechos humanos de similar naturaleza a las analizadas, adoptando en un plazo que no exceda de 120 días naturales contados a partir del día siguiente a la aceptación de la presente Recomendación, las medidas necesarias para dar cumplimiento a los puntos 44.7 y 44.8 de esta Recomendación.

La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44, 43 primer párrafo de la ley que rige nuestra actuación, tiene el carácter de pública, y con tal carácter se divulga en la gaceta de este organismo, así como en los demás medios de difusión con los que cuenta; y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de que se inicien las investigaciones que procedan por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

Las Recomendaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos no pretenden, en modo alguno, desacreditar a las Instituciones, ni constituyen una afrenta o agravio a las mismas o a sus titulares, sino que, por el contrario, deben ser concebidas como instrumentos indispensables en las sociedades democráticas y en los Estados de Derecho, para lograr su fortalecimiento a través de la legitimidad que con su cumplimiento adquieren autoridades y personas servidoras públicas ante la sociedad. Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquellas y éstas, sometan su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que conlleven el respeto a los derechos humanos.

En todo caso, una vez recibida la Recomendación, la autoridad o persona servidora pública de que se trate, informará dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, si se acepta y entregará en su caso, en otros quince adicionales, las pruebas correspondientes de que ha cumplido, ello según lo establecido en el artículo 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

No dudando de su buena disposición para que la presente sea aceptada y cumplida, se hace del conocimiento que la falta de respuesta dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada, supuesto en el cual, le solicito en los términos de los términos del artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44 de la multicitada ley, que funde, motive y haga pública su negativa.

**ATENTAMENTE**

**LIC. JAVIER GONZÁLEZ MOCKEN  
PRESIDENTE**



\*ACC

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

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