

Oficio No. CEDH:1s.1.348/2024

Expediente: CEDH:10s.1.4.050/2024

RECOMENDACIÓN No. CEDH: 5s.1.034/2024

Visitador ponente: Lic. Gerardo Flores Botello

Chihuahua, Chih., a 26 de octubre de 2024

SERVICIOS EDUCATIVOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA PRESENTE.

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por “A” y “B”,¹ con motivo de actos que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.4.050/2024**; de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6 y 12 de su reglamento interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

I. ANTECEDENTES:

1. En fecha 30 de enero de 2024, se recibió en este organismo la queja presentada por “A”, en la que manifestó lo siguiente:

“...Por medio de la presente, yo “A”, empleada en Servicios Educativos del Estado de Chihuahua y con funciones administrativas en el

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.2/117/2024 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 violaría el derecho de protección de datos. (Véase prueba del daño). Temporalidad. Información Confidencial: Restringida por tiempo indefinido.

Departamento de Secundarias Técnicas, con una antigüedad de 33 años, tengo el desagrado de comunicarles la presión psicológica que he sufrido por parte de "C", Jefe del Departamento, y de "D", enlace de trámite y control del mismo departamento.

Hace aproximadamente dos años que llegó el profesor "C" al departamento, y desde su llegada se notó el acoso y discriminación hacia mi persona y otras compañeras más. El hecho de llegar en las mañanas y no saludarme era suficiente para darme cuenta que no soy persona de su agrado; también al solicitar un permiso económico al que tenemos derecho, era muy cuestionado, siendo que hay compañeras que sobrepasan los nueve días y no había ningún problema; si iba al baño me marcaba "D" para saber de mi paradero, eso entre otras cosas.

De octubre de 2023 a la fecha, esto se ha vuelto intolerable, ya que en esa fecha me mandan hablar de la Dirección de Educación Media y Terminal para informarme que por necesidades del servicio, me liberan de mis funciones, esto me lo dijo "E", directora de área, dijo que la pensara bien para no tener que imponerse, yo no acepté. Pasaron los días y ya no me dijeron nada, hasta noviembre me habla "F", y me ofreció cambiarme de departamento a una plaza más alta económicamente, le pregunté que cuánto más iba a ganar y en dónde sería la ubicación del mismo, pero no me contestaba.

Pasaron unos días más y el 15 de diciembre de 2023, nuevamente me habla "E", de la Dirección de Media y Terminal, comunicándome lo mismo, pero ahora sin decirme que sería una imposición, nuevamente les digo que no.

Regresando de vacaciones, nos dice "C" que no podemos estar en el departamento, que nos fuéramos de ahí, nos bloquearon nuestras herramientas de trabajo y les han pedido a nuestros compañeros que no nos hablen.

Desde esa fecha hasta el día de hoy, no nos han dado la cara ni "C" ni "D", no nos dan un motivo con peso para podernos mover de nuestro espacio, lo que sí está pasando es que ellos están buscando gente que les ayude a perjudicarnos más, ya que les piden que hagan escritos en contra de nosotras, afortunadamente somos gente trabajadora y tenemos muy buena relación con todos los maestros y compañeros del nivel.

La jefa del jurídico de SEECH,² nos hizo saber que el jefe tiene el sartén por el mango, con esto nos demuestra su abuso de autoridad y su discriminación de género, puesto que somos puras mujeres a las que nos hostiga, ya que con los caballeros no hay ningún problema.

No nos rendimos porque esto es una injusticia, no somos las únicas con esta situación en SEECH, casi en todos los departamentos está pasando esta situación o algo similar. Todo esto se platicó en tiempo y forma con las autoridades correspondientes, pero nunca hicieron nada al respecto, es por eso que ahora la situación se encuentra fuera de control.

Al mismo tiempo acudimos a nuestro sindicato, el SNTE,³ para solicitar apoyo, el cual nos han brindado un excelente apoyo y estamos en contacto con ellos en espera de noticias favorables...". (Sic).

2. Asimismo, en la misma fecha, se recibió en esta Comisión un escrito de queja signado por "B", del siguiente contenido:

"...Por medio de la presente, me dirijo para interponer mi queja, ya que desde el año pasado se habló con "E", Directora del Área de Educación Media y Terminal, con "F" y con "G", del hostigamiento y trato que se nos viene dando en lo particular, el cual, se manifiesta de diferentes maneras, como gritos, ataques con expresiones humillantes, insultos, represiones, obstaculizaciones del trabajo y falsas acusaciones.

Llegué a tomar la decisión de abandonar el área de secundarias técnicas, ya que está muy mermada, por lo que hablé con "D" y me dijo: "no te voy a dejar ir, eres uno de nuestros mejores elementos".

Se nos daban trabajos excesivos y a veces con un grado de dificultad, pero aun así, cumplía con ello, estando bajo mucha presión, de lo contrario nos amenazaban con que se nos levantaría un acta administrativa en el departamento de secundarias técnicas, el cual dirigen "C" y "D".

No tuvimos éxito al informar a nuestros directivos respecto a la situación de hostigamiento que se generaba en el departamento.

² Servicios Educativos del Estado de Chihuahua.

³ Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

Es una persona que necesita admiración y considera a los demás como inferiores, y para mantener esa imagen, necesita atacar y reducir la autoestima de quienes están cerca, hacer sentir al otro que está mal y que es insuficiente para trabajar.

Me llamaron de la dirección el último día para decirme que quedé liberada para salir de vacaciones decembrinas, y hasta la maestra "H" me hace énfasis de que lo hiciera por salud mental, por lo que yo la cuestioné y le dije que si era a fuerzas, y ella textualmente me dice que no. A las 02:30, "C" me manda a llamar y me dice que gracias, pero que en este nivel ya no pertenecía, que por instrucciones de dirección y necesidades del nivel.

Yo le digo que yo no he firmado el documento, a lo que él me dice que lo verán entrando de vacaciones.

El día 03 de enero del presente año, me presenté a mi área de trabajo, y lo único que recibí fue indiferencia. Se nos retiró el acceso a la página de SEECH con la cual trabajábamos.

El día 04 de enero, llegó "C" como a la 01:00 de la tarde, me habló, me pasó a su oficina y me volvió a decir que, debido a las necesidades del nivel, -más bien porque no somos gente de él, me refiero a su equipo de trabajo-¿De dónde está el criterio como personas adultas de poder trabajar con gente que no somos afines?

Bajamos con la contadora "I", nos acompañó a esta plática "J", delegado sindical, y la licenciada "G". Le volvemos a plantear la problemática del hostigamiento en el cual me veo afectada, ya que en ese departamento existe gente privilegiada por el profesor "C".

Cabe mencionar que por instrucciones del profesor, se le pide que nos grabe o se nos tome vídeo para enviar la evidencia de qué hacemos en el departamento.

Pero lo que sí no me pareció, fue que el día viernes 05, le mandó llamar el profesor a la compañera "K", y le preguntó que si ella está involucrada en unas listas de asistencia, que según yo había solicitado al área de recursos humanos, a lo que ella dice que no. El profesor le dice que si no está a gusto ahí en el área, que la invitaba a irse a la chingada. Esas expresiones no corresponden una persona con principios y menos a un profesor.

El día de hoy, 23 de enero, se nos vuelve a llamar por parte de dirección, donde la maestra "L", nos dice que tomemos la decisión e ir contemplando nuestro cambio, porque "C" no nos quiere ahí con él, lo cual yo considero injusto por la manera en la que se nos está tratando y éste exija nuestro cambio, solo porque no somos afines a él y a "D".

"C" hasta la fecha sigue atentando contra mi reputación y mi dignidad, valiéndose de gente que se ha prestado para ponerme en mal con acusaciones falsas hacia mi persona, como difusión de rumores, bromas hirientes, ridiculizaciones, etc. Independientemente de la relación jerárquica, existe un abuso de poder por parte de "D" y quiere dañar mi autoestima, integridad y libertad de expresión...". (Sic).

3. En fecha 22 de marzo de 2024, se recibió el oficio número DJ-2024-00738, signado por la doctora Cynthia Pallares Higuera, Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, mediante el cual remitió el informe de ley solicitado por este organismo, el cual se transcribe a continuación:

"...Por este conducto y derivado de su oficio No. D3-2024-00550, por el cual remitió la queja presentada ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, radicada bajo el expediente número CEDH:10S.1.4.050/2024, presentada por "A" y "B", en contra de autoridades de esta dirección.

Adjunto al presente, se servirá encontrar oficio número SSST-2024-00420 emitido por "C", Jefe del Departamento de Secundarias Técnicas de este organismo, por el cual se rinde el informe por usted solicitado.

En ese mismo orden de ideas y derivado de su solicitud, en relación al soporte documental con el que se cuente, no omito manifestar que mediante oficio número DESS-2024-00304, de fecha 21 de febrero del año en curso, se remitió a la dirección a su cargo, sobre cerrado que contenía los documentos de queja presentados por el personal adscrito al Departamento de Secundarias Técnicas.

Lo anterior para los fines legales y/o administrativos a que haya lugar. Sin más por el momento, reciba un cordial saludo".

- 3.1. Anexo al oficio citado, se remitió el informe ofrecido por "D", con fecha del 20 de marzo de 2024, quien manifestó lo siguiente:

Por medio del presente y en relación a lo solicitado en el oficio DESS-2024-00459, el cual expresa la queja interpuesta ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, radicada bajo el expediente número CEDH:10s.1.4.050/2024, presentada por “A” y “B”, respondemos lo siguiente:

En relación a la queja interpuesta por “A” y “B”, declaramos categóricamente que jamás han recibido trato alguno por nuestra parte que se pueda interpretar o acreditar como acoso laboral, ni discriminación de ningún tipo en su contra.

En el Departamento de Secundarias Técnicas existen 12 trabajadores, los cuales desempeñan sus labores de manera eficiente y con alta calidad. No es nuestra convicción, ni voluntad, hostigar a ninguno de nuestros compañeros subordinados. A todos se les exigen las mismas responsabilidades y el cumplimiento de sus funciones, así como a todos se les brindan las mismas oportunidades para realizar en las mejores condiciones posibles sus funciones.

En nuestro Departamento no existen tratos preferentes hacia ningún compañero y, además, existe por nuestra parte toda la empatía, comprensión y flexibilidad para atender las necesidades de las y los compañeros del equipo.

Exigimos, como responsables de la estabilidad y certidumbre de más de 6,000 trabajadores de nuestro nivel, a todo el equipo, un trato amable, atención inmediata a las y los maestros, el acatamiento de las disposiciones que surgen para el trabajo, el respeto; la confidencialidad y el profesionalismo con el que se debe trabajar.

Negamos contundentemente que las ciudadanas hayan recibido presiones por nuestra parte, ni por parte de nadie más. Asimismo, es totalmente falso que por presiones, haya renunciado ningún compañero del Departamento de Secundarias Técnicas, ya que la única renuncia que hemos tenido fue la de “M”, quién por motivos personales y profesionales, renunció para pasar a un mejor empleo, de acuerdo a su perfil profesional, y a quien se le brindó por solicitud propia, carta de recomendación y apoyo moral para la decisión...”. (Sic).

4. Con motivo de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos, realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de aquellos medios

probatorios que permitieran demostrar la verdad sobre los hechos planteados, lográndose recabar las siguientes:

II. EVIDENCIAS:

5. Escrito de queja presentado por “A” ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos en fecha 30 de enero de 2024, transcrito en el párrafo 1 del apartado de antecedentes de la presente resolución.
6. Escrito de queja remitido a este organismo en fecha el 30 de enero de 2024, suscrito por “B”, mismo que fue transcrito en el párrafo número 2 de la presente determinación.
7. Oficio número DJ-2024-00738, de fecha 21 de marzo de 2024, signado por la doctora Cynthia Pallares Higuera, Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, mediante el cual rindió el informe de ley previamente solicitado por este organismo, al que acompañó los siguientes anexos:
 - 7.1. Copia simple del oficio número SSST-2024-00420, de fecha 20 de marzo de 2024, el cual contiene la firma digital correspondiente a “C”, mediante el cual rinde un informe en relación a los hechos materia de la queja.
 - 7.2. Copia simple del oficio número DESS-2024-00304, de fecha 21 de febrero de 2024, el cual se encuentra signado electrónicamente por la maestra María Magdalena Contreras Martínez, Directora de Educación Secundaria y Superior, dirigido a la doctora Cynthia Pallares Higuera, Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, mediante el cual le informó que remitió documentos de quejas presentadas por parte del personal adscrito al Departamento de Secundarias Técnicas.
8. Declaración testimonial de “M”, rendida ante el Visitador ponente en fecha 21 de junio de 2024, quien señaló que fue compañera de trabajo de “A” y “B”, ya que trabajó en SEECH, y que por ese mismo motivo conoció a “C”, añadiendo que ella nunca recibió un mal trato por parte de él, pero que con “A” y “B” era grosero y prepotente, señalando asimismo que las suspendía de sus actividades y les limitaba sus permisos.

9. Correo electrónico de fecha 16 de julio de 2024, enviado a la correspondencia digital de este organismo, mediante el cual “B”, remitió un listado de funciones que tanto ella como “A” tenían en el Departamento de Secundarias Técnicas.
10. Oficio número DJ-2024-01676, de fecha 16 de julio de 2024, signado por la doctora Cynthia Pallares Higuera, Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, mediante el cual rindió un informe en vía complementaria a este organismo, remitiendo asimismo los oficios con los números SSST-2024-00898 y SSST-2024-00897, ambos de fecha 11 de julio de 2024, firmados digitalmente por “C” y dirigidos a las quejas, en los cuales se les hace de su conocimiento las funciones y responsabilidades que tienen en el Departamento de Secundarias Técnicas de la Dirección de Educación Secundaria y Superior.
11. Acta circunstanciada de fecha 25 de julio de 2024, elaborada por el Visitador ponente, mediante la cual hizo constar que se entrevistó con “B”, quien refirió que por disposición de “C”, a partir del mes de diciembre de 2023, se le retiraron sus funciones, al grado de ya no hacer absolutamente nada, señalando que le quitaron el acceso a internet, así como el teléfono y la impresora; manifestando asimismo, que intentó hablar de dicha situación con el director, pero que lo único que le decía era que hablara con la contadora.
12. Declaración testimonial de “N”, de fecha 25 de julio de 2024, quien refirió que también trabajaba en SEECH, manifestando que su área de trabajo se encuentra justo al lado del departamento donde laboran “A” y “B”, y que tenía conocimiento de la situación por la que atravesaban las quejas. Asimismo, señaló que desde el año pasado, “A” y “B” habían tenido problemas con el jefe de departamento, el cual les quitó sus funciones, así como el acceso al teléfono y al internet; refiriendo además que “C” ha intentado impedir que las quejas tengan contacto con el personal y ha sido grosero y prepotente con ellas.
13. Acta circunstanciada de fecha 25 de julio de 2024, mediante la cual el Visitador ponente hizo constar que se entrevistó con “A”, quien señaló que desde el mes de diciembre, por órdenes de “C”, se le retiraron sus funciones, así como el acceso al internet, teléfono y a la información inherente a su puesto; manifestando asimismo que le prohibieron a sus compañeros entablar comunicación con ella.
14. Dictamen en materia de psicología de “A”, de fecha 14 de agosto de 2024, elaborado por el licenciado Damián Andrés Díaz García, psicólogo adscrito a

este organismo, mediante el cual concluyó que la quejosa presentaba datos compatibles con una moderada probabilidad de enfrentar un cuadro de acoso laboral, según la psicometría utilizada en su entrevista especializada, toda vez que aparecía puntuando ansiedad leve y depresión moderada del estado de ánimo.

15. Dictamen en materia de psicología de “B”, de fecha 14 de agosto de 2024, elaborado por el licenciado Damián Andrés Díaz García, psicólogo adscrito a esta Comisión, mediante el cual concluyó que la impetrante presentaba datos compatibles con una alta probabilidad de enfrentar un cuadro de acoso laboral, según la psicometría utilizada en su entrevista especializada, toda vez que aparecía puntuando ansiedad severa y depresión leve del estado de ánimo.

III. CONSIDERACIONES:

16. Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver en el presente asunto, atento a lo dispuesto por el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6, 12 y 84, fracción III de su reglamento interno.
17. En atención a lo dispuesto en el numeral 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que establece que en el caso de una ausencia temporal o definitiva, las funciones de la persona en quien recaiga la Presidencia de la Comisión Estatal de los Derechos, serán cubiertas por la persona que ocupe la Dirección de Control, Análisis y Evaluación, con las facultades establecidas en el artículo 15 de esta Ley, el suscrito se encuentra habilitado para resolver el presente asunto.⁴
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 las diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o las personas servidoras públicas han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán

⁴ Por actualizarse la hipótesis de ausencia definitiva contemplada el referido artículo 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Decreto No. LXVII/RFLEY/0945/2024 XVI P.E. P.O. 31 de agosto de 2024.

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 los escritos de queja de “A” y “B”, se desprende que la inconformidad de éstas, radica en que consideran que personas funcionarias públicas de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, han realizado diversos actos en su contra, violentando el derecho al trabajo digno, concretamente por parte de “C”, en su calidad de “O”, indicando en lo medular, que se desempeñan en el departamento de secundarias técnicas, y que a partir del mes de octubre de 2023, sus superiores pretendían cambiarlas de área de manera impositiva, pero que esto no ocurrió, debido a que ellas no aceptaron. Continúan señalando que en enero de 2024, “C” les dijo que no podían estar en el departamento, y que como una forma de presión, les bloquearon el acceso a sus cuentas de trabajo, así como el teléfono e internet, girando instrucciones al resto de sus compañeros y compañeras de trabajo, que no les dirigieran la palabra, refiriendo asimismo que les retiraron sus funciones, por lo que actualmente no tienen ninguna actividad laboral asignada.
- 20.** Asimismo, manifestaron que se les da un trato diferenciado respecto a sus demás compañeros y compañeras de área, puesto que se les cuestiona por permisos económicos a los que tienen derecho, reciben gritos e insultos e inclusive las graban a fin de saber qué se encuentran haciendo.
- 21.** Al respecto, la autoridad refirió en su informe, que a todo el personal se le da un trato igualitario y se les exigen las mismas responsabilidades para el cumplimiento de sus funciones, así como la oportunidad para desempeñarse bajo las mejores condiciones de trabajo posibles y que las quejas jamás han recibido un trato que pueda ser considerado como acoso laboral o discriminación.
- 22.** Ahora bien, antes de entrar al estudio de las posibles violaciones a los derechos humanos de “A” y “B”, esta Comisión considera necesario establecer algunas premisas normativas relacionadas con los hechos puestos a consideración de este organismo, específicamente los alegados actos de acoso y hostigamiento laboral que éstas refirieron haber sufrido por parte de su superior jerárquico, con la finalidad de entender el contexto legal en el que ocurrieron los hechos, y posteriormente determinar si la autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de determinar si en el caso, violó o no los derechos humanos de las quejasas.

- 23.** De esta forma, tenemos que en el ámbito internacional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece la obligación de los Estados Partes de: *“...respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*.
- 24.** Asimismo, 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.
- 25.** 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.
- 26.** 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...”.

27. De igual forma, el artículo 3 bis, inciso a), de la Ley Federal del Trabajo, define 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”.

28. Asimismo, destaca el artículo 4 del Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, que dispone lo siguiente:

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

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

- a) Prohibir legalmente la violencia y el acoso;*
- b) Velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;*
- c) Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;*
- d) Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;*
- e) Velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;*

- f) Prever sanciones;
- g) Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y;
- h) Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes...".

- 29.** Por su parte, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, define en su punto 4.12 a la violencia laboral, como: *“Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”*, mientras que en el punto 5.1, inciso b) y el diverso 5.4, establecen como obligaciones de las y los patrones, prevenir la violencia laboral y adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el numeral 8 de la referida norma.
- 30.** Asimismo, dicha normativa refiere en el punto 4.7, que los factores de riesgo psicosocial, son: *“Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado”* y: *“...que comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno (sic) sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”*.
- 31.** De igual manera, el inciso e) del punto 7.2 del mencionado dispositivo legal, establece que, con el fin de identificar, analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno organizacional, se debe considerar lo siguiente: *“... e) Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades*

laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo...”.

- 32.** En lo que respecta al liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo, la multicitada norma establece en su inciso f) que: “...1) *El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y 2) El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social...”.*
- 33.** Por último, la norma indica en su inciso g), respecto a la violencia laboral lo siguiente: “...1) *Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. 2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)...”.*
- 34.** 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”.⁵

- 35.** Dicho criterio, dio lugar a otro criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de Justicia de la Nación, cuando resolvió el amparo directo en revisión número 2655/2013, que dio lugar a la tesis aislada bajo el rubro: “ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis: 1a. C/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro IV, Tomo I, marzo de 2014, p. 523. Registro digital 2005793; que estableció la labor de juzgar con perspectiva de género, tales como la necesidad de identificar, no sólo la existencia de relaciones de poder y asimetrías, sino también situaciones de violencia, discriminación o vulnerabilidad basadas en el género; o bien, la de advertir si se encuentran implícitos en la controversia estereotipos, prejuicios, prácticas o roles de género que vulneren los derechos de las personas.⁶

⁵ 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.

⁶ ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”. Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: I) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; II) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; III) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia,

36. Al respecto, el artículo 11.1, inciso c), de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, estipula que:

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

(...)

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico...”.

37. Asimismo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define lo que es la violencia laboral e institucional en sus artículos 11 y 18 respectivamente, los cuales se transcriben a continuación:

“Artículo 11. Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Artículo 18. Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin 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”.

vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; IV) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; V) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, VI) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

- 38.** En dichos términos, constituye una obligación para este organismo, así como para cualquier autoridad del Estado, sea del ámbito judicial o administrativo, analizar y resolver con perspectiva de género, lo cual puede resumirse en el deber de estudiar los hechos que se exponen, sobre la base de reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres, debiendo remediar los potenciales efectos discriminatorios y de acoso laboral que pueden constituir un detrimento en la calidad de vida de las personas.
- 39.** 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.
- 40.** Tomando en cuenta todo lo anterior, y a fin de resolver la controversia sometida a esta Comisión, tenemos que en el expediente, obran las declaraciones testimoniales de “M” y “N”, quienes fueron coincidentes en referir que “C” tenía un trato diferenciado hacía las quejas, puesto que era prepotente y grosero con ellas, mismo que les retiró sus funciones y actividades, al grado de que ya no tenían nada qué hacer. También manifestó “N”, que por instrucciones de dicha persona, trataron de impedirle a ella y a sus demás compañeros de trabajo que tuvieran contacto y comunicación con las impetrantes, señalando también que les quitaron el acceso al internet, al teléfono y a cualquier tipo de información.
- 41.** Además, de las declaraciones testimoniales referenciadas en el párrafo que antecede, se cuenta como evidencia con las evaluaciones psicológicas de “A” y “B”, ambas de fecha 14 de agosto de 2024, llevadas a cabo por parte del licenciado Damián Andrés Díaz García, psicólogo adscrito a este organismo, quien concluyó que “A” presentó datos compatibles con una moderada probabilidad de enfrentar un cuadro de acoso laboral y puntuando ansiedad leve y depresión moderada del estado de ánimo; mientras que respecto de “B”, determinó que presentó datos compatibles con una alta probabilidad de enfrentar un cuadro de acoso laboral y puntuó una ansiedad severa y depresión leve del estado de ánimo.
- 42.** Dichas evidencias, analizadas en su conjunto, llevan a este organismo a concluir que en el caso, la autoridad ha buscado excluir a las quejas de la organización, al retirarles sus funciones, al grado de que actualmente no se les asigna ninguna

tarea laboral y que las ha aislado de toda comunicación, tanto verbal, como escrita y de forma electrónica, ya que las testimoniales de “M” y “N”, con coincidentes en establecer que han recibido instrucciones para que sus compañeros y compañeras no que se comuniquen con ellas, y que les han quitado sus funciones; asimismo, se observa un trato diferenciado, ya que de acuerdo con el dicho de la testigo “M”, se advierte que los actos de acoso y hostigamiento, son dirigidos exclusivamente a “A” y “B”, pues señala “M” que “C” se ha ensañado bastante con ellas, pero nunca se ha portado mal con la declarante, y que al resto del personal del departamento, no les limita sus derechos, como acudir a los sanitarios o hacer uso de sus días con permiso económico. Igualmente, refiere que “C” siempre se comportó con “A” y “B” manera grosera y prepotente, lo cual no es así con los demás empleados del área.

- 43.** Es importante mencionar que el hecho de que no se les asignen cargas laborales excesivas a las quejas, no significa que no sean actos constitutivos de violencia laboral, puesto que el no asignarles tarea alguna, genera que las víctimas se sientan excluidas de la organización, y se vea disminuida su motivación, lo que trae como consecuencia que se generen alteraciones en su autoestima y estado de ánimo, tal y como se demostró con las evaluaciones psicológicas que se hicieron de “A” y “B”, ya referidas en el párrafo 41 de la presente determinación.
- 44.** Por lo anterior, este organismo concluye que las quejas fueron víctimas de acoso laboral de tipo vertical descendente, dado que su superior jerárquico es quien ejerce los actos de hostigamiento y acoso; asimismo, se advierte que las acciones de “C”, buscaron opacar y/o consumir emocional e intelectualmente a “A” y “B”, así como excluirlas de la organización, dado que sus funciones les fueron retiradas al grado de no desempeñar trabajo alguno, además de que ha buscado que sus demás compañeros y compañeras eviten tener contacto o comunicación con las mismas, advirtiéndose que esto es de forma sistémica, dado que el acoso y hostigamiento se ha llevado a cabo a través de una serie de actos y comportamientos hostiles hacia “A” y “B”, que se han extendido a lo largo del tiempo.
- 45.** En ese tenor, se reitera que de las evidencias valoradas en su conjunto y haciendo uso de los principios de la lógica y las máximas de la experiencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, este organismo concluye que deben tenerse

por acreditados los hechos materia de la queja, constitutivos de hostigamiento laboral, debido por los tratos diferenciados y discriminatorios que recibieron “A” y “B”, así como mediante actos que pretenden excluirlas de la organización, prácticas que sin duda constituyen un acoso laboral o “mobbing” en contra de las impetrantes, lo que han contribuido a que su estado psicológico se deteriore y se vea disminuido su óptimo desempeño laboral.

IV. RESPONSABILIDAD:

- 46.** 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” y “B”, 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.

V. REPARACIÓN INTEGRAL:

- 47.** Por todo lo anterior, se determina que “A” y “B”, tienen derecho a la reparación integral del daño sufrido en virtud de los hechos que motivaron la apertura de la queja en análisis, en los términos que ha establecido la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su jurisprudencia, y con base en la obligación que tiene el Estado, de reparar las violaciones a los derechos humanos, según lo dispuesto en los artículos 1, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 178, antepenúltimo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 178 antepenúltimo párrafo, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, los cuales prevén la posibilidad de que al evidenciarse una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia debe incluir las medidas que procedan, a fin de lograr la efectiva

restitución de las personas afectadas en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado.

48. Derivado de lo anterior, al haberse acreditado una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas adscritas a Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, se deberá investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley. Para tal efecto, en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 4, 7, 27, 62, fracciones I y II, 64 fracción VII, 65, inciso c), 68, 88 fracción II, 96, 97 fracción II, 106, 110 fracción IV, 111, 112, 126 fracción VIII, 130, 131 y 152, de la Ley General de Víctimas, y 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracciones IV y V, 37, fracciones I y II, y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se deberá reparar de manera integral el daño ocasionado a “A” y “B”, por las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio, mismas que han quedado establecidas en la presente determinación, así como su inscripción ante el Registro Estatal de Víctimas, debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño, lo siguiente:

a) Medidas de rehabilitación.

- 48.1.** Pretenden facilitar a la víctima la confrontación con los hechos ocurridos. Puede comprender atención médica, servicios y asesorías jurídicas, servicios sociales para garantizar el restablecimiento de sus derechos, programas de educación, capacitación laboral y todas aquellas necesarias para reintegrar a la víctima a la sociedad. Deben atenderse conforme al caso concreto,⁷ y las medidas serán dictadas por la autoridad con plena especificidad respecto a su aplicación.
- 48.2.** Para esta finalidad, previo consentimiento de “A” y “B”, la autoridad deberá proporcionarles la atención psicológica especializada que requieran, de forma gratuita y continua, hasta que alcancen su total sanación psíquica y emocional, así como la que resulte necesaria para alcanzar el máximo grado de rehabilitación posible y que sean

⁷ Ley General de Víctimas. Artículo 62. Las medidas de rehabilitación incluyen, entre otras y según proceda, las siguientes:

I. Atención médica, psicológica y psiquiátricas.

II. Servicios y asesorías jurídicas tendientes a facilitar el ejercicio de los derechos de las víctimas y a garantizar su disfrute pleno y tranquilo.

III. Servicios sociales orientados a garantizar el pleno restablecimiento de los derechos de la víctima en su condición de persona y ciudadana.

IV. Programas de orientados a la capacitación y formación de las víctimas con el fin de garantizar su plena reintegración a la sociedad y a la realización de su proyecto de vida.

V. Programas de capacitación laboral, orientados a lograr la plena reintegración de la víctima a la sociedad y a la realización de su proyecto de vida.

VI. Todas aquellas medidas tendientes a reintegrar a la víctima a la sociedad, incluido su grupo, o comunidad.

consecuencia directa de los actos de los que fueron objeto, de forma inmediata y en un lugar accesible, así como darles información previa, clara y suficiente acerca de los procedimientos a los que, de quererlo así, se someterán con ese fin.

48.3. 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 víctimas directas, garantizando su pleno disfrute en los procedimientos administrativos en los que sean parte y que tengan relación con los hechos materia de la presente Recomendación.

b) Medidas de satisfacción.

48.4. Son esquemas que buscan dignificar a la víctima y difundir la memoria histórica de un evento determinado. Pueden consistir en la verificación de los hechos y revelación pública de la verdad, búsqueda de personas desaparecidas y los cuerpos y osamentas, declaraciones o decisiones judiciales que reestablezcan la dignidad de las personas, disculpas públicas, aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables, así como actos que conmemoren el honor, dignidad y humanidad de las víctimas.⁸ Tienen una finalidad simbólica en lo referente a su contenido.

48.5. Este organismo protector de los derechos humanos considera que la presente Recomendación, constituye, *per se*, una forma de reparación, como medida de satisfacción. La aceptación de la Recomendación que en su caso llegare a realizar la autoridad, reforzará el carácter de esta medida, pues implica el reconocimiento de los hechos y la aceptación de su responsabilidad.

⁸ Ley General de Víctimas. Artículo 73. Las medidas de satisfacción comprenden, entre otras y según corresponda:

I. La verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad, en la medida en que esa revelación no provoque más daños o amenace la seguridad y los intereses de la víctima, de sus familiares, de los testigos o de personas que han intervenido para ayudar a la víctima o para impedir que se produzcan nuevos delitos o nuevas violaciones de derechos humanos;

II. La búsqueda de las personas desaparecidas y de los cuerpos u osamentas de las personas asesinadas, así como la ayuda para recuperarlos, identificarlos y volver a inhumarlos según el deseo explícito o presunto de la víctima o las prácticas culturales de su familia y comunidad;

III. Una declaración oficial o decisión judicial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la víctima y de las personas estrechamente vinculadas a ella;

IV. Una disculpa pública de parte del Estado, los autores y otras personas involucradas en el hecho punible o en la violación de los derechos, que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades;

V. La aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones de derechos humanos, y

VI. La realización de actos que conmemoren el honor, la dignidad y la humanidad de las víctimas, tanto vivas como muertas.

48.6. 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, un procedimiento administrativo en contra de dichas personas servidoras públicas, y en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

c) Medidas de no repetición.

48.7. Las medidas de no repetición, son salvaguardas tomadas para evitar que las víctimas sean objeto de violaciones a sus derechos y fomentar que no se ejecuten actos de naturaleza similar. Pueden estribar en promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos sociales, revisión y reforma de las leyes, normas u ordenamientos legales que contribuyan a las violaciones, la educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos, capacitaciones, entre otras.⁹

⁹ Ley General de Víctimas Artículo 74. Las medidas de no repetición son aquéllas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza. Estas consistirán en las siguientes:

I. El ejercicio de un control efectivo por las autoridades civiles de las fuerzas armadas y de seguridad;
II. La garantía de que todos los procedimientos penales y administrativos se ajusten a las normas nacionales e internacionales relativas a la competencia, independencia e imparcialidad de las autoridades judiciales y a las garantías del debido proceso;
III. El fortalecimiento de la independencia del Poder Judicial;
IV. La limitación en la participación en el gobierno y en las instituciones políticas de los dirigentes políticos que hayan planeado, instigado, ordenado o cometido graves violaciones de los derechos humanos;
V. La exclusión en la participación en el gobierno o en las fuerzas de seguridad de los militares, agentes de inteligencia y otro personal de seguridad declarados responsables de planear, instigar, ordenar o cometer graves violaciones de los derechos humanos;
VI. La protección de los profesionales del derecho, la salud y la información;
VII. La protección de los defensores de los derechos humanos;
VIII. La educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos y la capacitación en esta materia de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como de las fuerzas armadas y de seguridad;
IX. La promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular los definidos en normas internacionales de derechos humanos y de protección a los derechos humanos, por los funcionarios públicos incluido el personal de las fuerzas armadas y de seguridad, los establecimientos penitenciarios, los medios de información, el personal de servicios médicos, psicológicos y sociales, además del personal de empresas comerciales;
X. La promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos sociales, y
XI. La revisión y reforma de las leyes, normas u ordenamientos legales que contribuyan a las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o las permitan.

Artículo 75. Se entienden como medidas que buscan garantizar la no repetición de los delitos ni de las violaciones a derechos humanos, las siguientes: I. Supervisión de la autoridad;
II. Prohibición de ir a un lugar determinado u obligación de residir en él, en caso de existir peligro inminente para la víctima;
III. Caución de no ofender;
IV. La asistencia a cursos de capacitación sobre derechos humanos, y
V. La asistencia a tratamiento de deshabitación o desintoxicación dictada por un juez y sólo en caso de que la adicción hubiera sido la causa de la comisión del delito o hecho victimizante.

48.8. 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.

49. 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” y “B”, mediante acciones contrarias a los derechos humanos, en la especie de hostigamiento y acoso laboral, al quitarles las tareas que corresponden a sus funciones, así como buscar su aislamiento y exclusión de la organización para la que laboran, 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 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” y “B” 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 recepción de la presente Recomendación, se repare integralmente el daño causado a “A” y “B”, 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 recepción de la presente Recomendación, las medidas necesarias para dar cumplimiento al punto 48.8 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, tiene el carácter de pública y con tal índole se divulga en la Gaceta de este Organismo así como en los demás medios de difusión con los que cuenta y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de obtener la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

Las Recomendaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos no pretenden, en modo alguno, desacreditar a las instituciones ni constituyen una afrenta o agravio a las mismas o a sus titulares, sino que, por el contrario, deben ser concebidas como instrumentos indispensables en las sociedades democráticas y en los Estados de derecho, para lograr su fortalecimiento a través de la legitimidad que con su cumplimiento adquieren autoridades y personas servidoras públicas ante la sociedad.

Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquéllas y éstos, sometan su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que conlleven el respeto a los derechos humanos.

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

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

ATENTAMENTE

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



*RFAAG

C.c.p. Partes quejas, 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.