



Oficio No. CEDH:1s.1.085/2025
Expediente: CEDH:10s.1.4.195/2024
RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.011/2025
Visitador ponente: Lic. Gerardo Flores Botello
Chihuahua, Chih., a 23 de junio de 2025

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE PRESENTE.

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por "A",¹ con motivo de actos que considera violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.4.195/2024**; 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 20 de junio de 2024, se recibió en este organismo, el escrito de queja presentada por "A", en el que manifestó lo siguiente:

"...La suscrita ingresé en el año 2017 a la secundaria "B" como docente académico de la asignatura de historia con 24 horas base. En dicha escuela comencé a recibir violencia laboral y represalias por parte del director, llegando al punto de ponerme a disposición en el mes de octubre del 2019.

I. Información respecto a los datos personales e información de naturaleza confidencial

Fundamento Jurídico.

Acuerdo del Comité de Transparencia de confirmación de Clasificación: **CEDH.7C.2/032/2025 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.

El 10 de octubre de 2019 el jurídico de Secretaría de Educación resolvió que no había motivo alguno para haberme puesto a disposición; sin embargo, derivado de la violencia laboral que sufría en la escuela “B”, es que en el mes de septiembre de 2020 se me reubicó en la escuela secundaria “C”, esto a pesar de que esta escuela está en la misma zona en donde “D” seguía siendo inspectora y la cual tuvo conocimiento de todos los hechos de violencia que sufrí en la secundaria “B” y quien también fue omisa en atender mi situación y brindarme apoyo.

Cabe señalar que el primer año en que ingresé a esta nueva escuela no tuve ningún inconveniente, ya que este ciclo escolar fue virtual derivado de la pandemia del coronavirus, sin embargo, a partir del ciclo escolar 2022-2023 que comenzamos a ir de forma presencial comencé a recibir acoso laboral por parte del director “E”, de la maestra “F”, quien es la encargada del departamento de orientación de la institución y de la inspectora “D”, ésta última por omisión.

A finales de agosto de 2022 nos encontrábamos en el consejo técnico intensivo que se realiza antes de que los alumnos regresen a clases. En este consejo técnico se elaboró un boceto de los horarios y los proyectaron en el audiovisual; al momento de revisarlo me di cuenta de que me habían quitado cuatro horas de mi base de historia por la materia de vida saludable, las cuales no son acordes a mi perfil, dejándome veinte horas de historia y cuatro de vida saludable, esto sin avisarme y de forma arbitraria.

Esta situación me afectaba porque no iba a poder concursar por un incremento salarial, ya que la ley establece que se deben cubrir las horas que se accedieron a través del concurso para poder participar para un incremento salarial. Ese mismo día me acerqué al subdirector, el profesor “G” y le pregunté el motivo por el cual me habían cambiado esas horas y me dijo que había sido por necesidades de la escuela, a lo que le mencioné que no estaba de acuerdo puesto que había otros dos maestros más de historia y que, además se le había dado preferencia a una maestra que acababa de entrar y no a mí que llevaba más tiempo laborando, le dije que entonces lo hablaría en la inspección.

Ese mismo día, el director “E” me mandó a hablar a dirección, en ese momento le expliqué que la decisión arbitraria de quitarme horas me afectaría para aplicar a un incremento salarial y que yo había ganado esas horas a través de concurso por lo que tenía que respetar las horas establecidas en mi nombramiento y que había otros dos maestros de historia que, en dado caso, también podrían cubrir esas horas.

Debido a que el director no accedió a respetar mis horas, tuve que ir a hablar al sindicato, el cual actuó hablando con el director y fue la forma en la que pude conservar mis horas de historia, sin embargo, al día siguiente de esto, el director me habló a su oficina y de forma molesta me preguntó por qué había ido al sindicato. Esta situación generó que comenzara a tener una actitud despectiva hacía mí, existe una diferencia de su trato conmigo y con las personas que son de su agrado.

La primera quincena de junio 2023 recibí un descuento en mi salario, el cual se desprende de varias llegadas tarde a la escuela por motivos personales. Es de vital importancia señalar que en las fechas en que llegué tarde a la escuela, sin excepción le notifiqué al director "E" sobre estos retardos por causas de fuerza mayor.

Estos descuentos no me fueron notificados por escrito como establece la ley, transgrediendo mis derechos laborales, por consiguiente, a mediados de junio de 2023 hablé con "E", a efecto de pedirle una explicación respecto al porqué no se me habían notificado estos descuentos formalmente, como se hace habitualmente con otros compañeros que han llegado tarde a la escuela, a lo que él no me respondió nada en concreto.

Días después y por indicaciones del director, la prefecta encargada de reportar los descuentos me notificó por escrito sobre los descuentos que ya me habían sido efectuados y que no me fueron notificados oportunamente.

Al iniciar el ciclo escolar 2023-2024, es decir, en el mes de agosto de 2023 se realizó la asignación de comisiones de actividades culturales y deportivas a los docentes. Es de vital importancia señalar que en esta asignación fueron contemplados prácticamente todos los docentes de la escuela, a excepción mía, en virtud de que se me excluyó de toda comisión sin darme explicación alguna al respecto.

Asimismo, en agosto de 2023 se realizó la asignación de tutores y auxiliares de los grupos, en esta asignación se me notificó que sería auxiliar de la maestra "H"; sin embargo, en septiembre de 2023, publicaron una nueva lista de tutores y auxiliares en la que la suscrita ya no figuraba y en mi lugar habían asignado a otro profesor de la escuela. Lo anterior me hizo sentir excluida, en virtud de que en ningún momento los directivos me notificaron sobre mi remoción y no me dieron explicación alguna respecto a su decisión de segregarme tanto de las comisiones de actividades como de mi papel como auxiliar de tutoría.

El 23 de octubre de 2023 mi esposo sufrió un accidente automovilístico, sufriendo contusiones en la cabeza y esguinces en la espalda. Al día siguiente debía acompañarlo al Instituto Chihuahuense de Salud a realizar el trámite para su incapacidad, por lo que le informé a “E” sobre esta situación, a lo que él me respondió que sin problema podía faltar a laborar el día 24 de octubre de 2023 para que acompañara a mi esposo a realizar los trámites correspondientes, en virtud de que él no se encontraba en condiciones de conducir.

Con el permiso del director no asistí a laborar el 24 de octubre de 2023 para acompañar a mi esposo a realizar el trámite de su incapacidad; sin embargo, el 25 de octubre de 2023 al llegar a la escuela y firmar mi hora de entrada me percaté que en la lista de asistencia del 24 de octubre aparecía una leyenda con mayúsculas enseguida de mi nombre que decía: “no asistió a laborar”, a pesar de que el director me había dado su autorización y el mismo me señaló que podía faltar sin problema.

Lo anterior me hizo sentir evidenciada, en virtud de que esta leyenda estaba escrita con mayúsculas y a la vista de todo el personal de la escuela, por consiguiente, días después solicité al director una explicación sobre la leyenda que habían escrito enseguida de mi nombre en la lista de asistencia, sin embargo, él solo me contestó que no me preocupara, que no me iba a realizar ningún descuento, no obstante, no ordenó que se borraría la leyenda de la lista de asistencia.

De octubre a noviembre de 2023, realicé varios reportes por indisciplina de varios alumnos y alumnas, incluso algunos de estos casos se trataban de actos de acoso sexual en contra de mi persona, groserías sobre mí, publicadas en redes sociales y pintas con obscenidades en las butacas del salón en donde imparto clases. Estos reportes los presenté ante el departamento de orientación, directamente con la maestra “F”, quien es orientadora de la escuela; sin embargo, no le ha dado a los reportes el seguimiento correspondiente, señalando incluso en diversas ocasiones que ella “no puede decirles a los alumnos que me ofrezcan una disculpa si ellos no quieren hacerlo”, dejándome en estado de indefensión, ya que muchos de estos malos comportamientos por parte de alumnos consistían en actos de acoso sexual y violencia verbal hacia mi persona.

Cabe señalar que a mis reportes no se les ha dado el trámite correspondiente, sin embargo, a los reportes que otros compañeros realizan no solo les dan el trámite correspondiente, sino que se toman medidas disciplinarias acordes a la falta que cometieron los alumnos, llegando a realizar cambios de escuela, evidenciando con esto el trato

diferenciado que se tiene hacia mí en comparación con mis compañeros y compañeras.

El 01 de noviembre de 2024 (sic), tuvo lugar una reunión del personal de la escuela en el audiovisual, donde el director "E" señaló que había personal dentro de la escuela que no estaba de acuerdo con algunas de sus ideas y expresó: "Les pido que excluyan a esas personas, que ya todos sabemos quiénes son".

Es importante señalar que de noviembre de 2023 a la fecha, la mayoría del personal no me dirige la palabra, en muchas ocasiones ni siquiera me saludan cuando coincidimos, haciendo aún más evidente la segregación hacia mí y generándome una sensación de impotencia, exclusión y desesperación.

A inicios de diciembre de 2023 tanto el director, como el delegado sindical "I", entregaron unos termos con el logo del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación a todo el personal de la escuela como obsequio de navidad. Es de vital importancia señalar que fui la única trabajadora de la institución a quien no se le entregó dicho obsequio, excluyéndome totalmente del colectivo escolar, esto con la intención de hacerme ver que soy excluida y que existe un trato diferenciado.

En fecha 08 de febrero de 2024, la profesora "F", orientadora de la escuela secundaria "C", me notificó verbalmente sobre supuestas quejas presentadas en mi contra por el alumno "J" inscrito en el grupo 2F de esta institución y por la madre de este alumno. Es de vital importancia señalar, que esta notificación verbal tuvo lugar en las oficinas del departamento de orientación de la citada institución.

Asimismo, "F" realizó la lectura de cuatro relatorías: una a cargo del alumno "J", otra realizada por el alumno "K" inscrito en el grupo 2F de la institución, una a cargo de "H", quien es tutora del grupo 2F y una última a cargo de la madre de "J". Es menester señalar, que de la lectura que realizó "F" no se desprende ningún hecho constitutivo de delito o transgresión a los derechos fundamentales de los alumnos. Asimismo, con base en lo que logré percibir a través de la lectura de las relatorías, me percaté que los hechos narrados en estos documentos se encuentran basados en acusaciones falsas en contra de la suscrita y cuento con evidencias que acreditan mi dicho y desvirtúan los hechos que leyó la orientadora.

Es de vital importancia señalar que dichas relatorías en ningún momento fueron exhibidas a la suscrita, en virtud de que se me notificaron solo

verbalmente a través de la lectura de estas por parte de “F”, quien me notificó que activaría el Protocolo Único para la Prevención, Detección y Actuación en casos de Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes en las Escuelas de Educación Básica del Estado de Chihuahua. Le externé mi deseo de ejercer mi derecho de réplica y solicité verbalmente que se me proporcionaran las relatorías para poder leer por mí misma estos documentos, redactar mi escrito de réplica y aclarar la situación. A lo que “F” se negó ante mi petición, argumentando que no podía mostrarme las relatorías ni proporcionarme copia de las mismas. Es decir, que debía redactar mi escrito solo con base en la información que hubiera alcanzado a percibir de la lectura realizada.

Es importante señalar que esta respuesta me pareció absurda, en virtud de que en fecha 20 de octubre de 2023 se suscitó un malentendido similar con una alumna y, en esta ocasión “F” me entregó personalmente copia de la relatoría de la alumna a efecto de que la suscrita pudiese leer el documento y redactar la mía aclarando la situación.

Por tal motivo, ante la negativa de “F”, le externé que solicitaría mediante oficio, copia simple de las relatorías, a efecto de ejercer mi derecho de réplica. Posteriormente, me retiré y fui a mi salón de clases. Durante el último módulo de la jornada escolar me encontraba impartiendo clase a un grupo, cuando arribó al salón la secretaria de orientación de nombre “L”, quien ingresó al salón con un documento y me externó que necesitaba que se lo firmara. Le dije que no podía firmar el documento sin antes analizarlo y que en ese momento me encontraba ocupada impartiendo clase, a lo que la secretaria respondió: “es que necesito que me lo firme ya”, ante la insistencia de la secretaria le reiteré que no firmaría el documento hasta tener la oportunidad de leerlo y se retiró molesta de mi salón.

En fecha 09 de febrero de 2024, me reuní con el profesor “E” y también se encontraban presentes “G”, subdirector de la escuela secundaria y una secretaria de nombre “M”, quien llevaba un cuaderno y comenzó a redactar en cuanto comenzamos con la reunión. En este acto, le solicité mediante oficio a “E” copia simple de las relatorías que me habían sido notificadas verbalmente por “F” en fecha 08 de febrero de 2024, a efecto de ejercer mi derecho constitucional de réplica, firmándome de recibido dicho oficio que contenía mi solicitud, sin embargo, cuando le externé mi inquietud respecto a lo que me mencionó “F”, en relación a que planeaban activar el Protocolo Único para la Prevención, Detección y Actuación en casos de Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes en

las Escuelas de Educación Básica del Estado de Chihuahua, y le pregunté directamente si planeaban activar el protocolo, ya que me encuentro en mi derecho de ser notificada, “E” no me brindó ninguna respuesta, no aclaró mis inquietudes respecto a si se realizaría una investigación en relación al caso en comento, se levantó imprevistamente de su silla, abandonó la reunión y me dejó hablando sola, mientras se encerraba en una oficina contigua. Lo anterior, denota una falta de respeto hacia mí, una carencia total de seriedad ante un asunto tan delicado y una falta de apertura a una comunicación asertiva de su parte.

A pesar de mis constantes insistencias, los directivos de la escuela no me entregaron copia de las relatorías que solicité, por lo que en fecha 12 de febrero de 2024 presenté un escrito de solicitud de copia simple de las relatorías a “D”, inspectora escolar de la zona “N” de educación secundaria.

En fecha 16 de febrero de 2024 recibí una llamada telefónica de inspección. Una de las secretarías de inspección se comunicó conmigo y me notificó que “D” ya había canalizado mi solicitud al jurídico de educación, en virtud de que las relatorías que solicité formaban parte de un caso de protocolo, en virtud de que la escuela había activado el protocolo en contra de la suscrita. Es de vital importancia señalar, que dicha notificación me desconcertó totalmente, en virtud de que la autoridad competente obstaculizó mi derecho de réplica, dejándome en completo estado de indefensión, y aun así se atrevieron a activar un protocolo sin notificarme formalmente, respecto a un caso que no constituye ningún delito o transgresión a los derechos fundamentales de los alumnos.

En los meses de febrero y marzo de 2024 dirigí oficios a la jefa de nivel secundaria de la Secretaría de Educación y Deporte, al encargado de nivel secundaria del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación y al Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación, Cultura y Deporte, informando sobre lo sucedido y solicitando su inmediata intervención ante esta situación; sin embargo, a la fecha no he recibido respuesta por parte de ninguna de las autoridades mencionadas con antelación.

Con base en lo anteriormente expuesto, a la fecha aún no se me ha brindado información respecto a si en efecto la escuela activó el Protocolo Único para la Prevención, Detección y Actuación en casos de Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes en las Escuelas de Educación Básica del Estado de Chihuahua. Lo anterior me deja en

completo estado de indefensión y en una situación de incertidumbre hacia mi situación laboral.

El 29 de febrero de 2024 un profesor de la escuela me informó verbalmente que el director “E” se expresa muy mal de mí con otros directores de escuelas secundarias estatales y me aconsejó que tuviera mucho cuidado, advirtiéndome que el director “es una persona muy violenta”. Asimismo, me he enterado de que ha esparcido el rumor de que la suscrita llegué a esa escuela porque me pusieron a disposición, esto con la finalidad de generar una diferencia entre mis compañeros y que estos me vean como una persona conflictiva.

Durante el transcurso del ciclo escolar 2023-2024 se me han realizado varios descuentos por indicaciones de “E”. Es de vital importancia señalar que en varias ocasiones se me han realizado descuentos por llegar tarde un minuto a mi salón de clases. En contraste, hay compañeros maestros que llegan tarde a la escuela prácticamente todos los días y no se les aplican los descuentos correspondientes.

De febrero a junio de 2024 “E” me ignoró, no me dirigió la palabra y me ha aplicado la “ley del hielo”, llegando a negarme incluso el saludo, desde el día 09 de febrero de 2024, en que tuvo lugar la reunión en las oficinas de dirección, en la que el director se levantó intempestivamente de su silla, abandonando dicha reunión, hechos que aparecen narrados en el punto IX de este ocurso...”. (Sic).

2. En fecha 12 de septiembre de 2024, se recibió el oficio número CJ-X-1330/2024, signado por el maestro José Acosta Morales, en su carácter de Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte, mediante el cual rindió el informe de ley solicitado por este organismo, el cual se transcribe a continuación:

“...En relación a los hechos descritos en su oficio de origen, se notifica que se ha requerido el informe correspondiente a la Subsecretaría de Educación Básica, en virtud de ser el área facultada para el estudio y atención del caso en cuestión, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interior de esta Secretaría de Educación y Deporte. Por lo anterior, sírvase encontrar adjunto el oficio 119/2024, suscrito por el doctor Lorenzo Arturo Parga Amado, Subsecretario de Educación Básica, mediante el cual se atiende a cada uno de los puntos solicitados en su oficio de origen.

De igual manera, se informa que obra en esta Coordinación Jurídica, el expediente “T”, denominado de manera interna como carpeta de

investigación jurídico-laboral, de la cual se hará de conocimiento a los intervinientes las actualizaciones una vez que el Departamento de Litigios y Gestión realice las gestiones pertinentes.

Así mismo, de conformidad con el artículo 54 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, me permito hacer de su conocimiento que dentro de los anexos se maneja información de carácter confidencial, por lo tanto, solicitamos se haga la reserva de la misma, con el propósito de salvaguardar el interés superior de la niñez.

Finalmente, hago de su conocimiento que los documentos adjuntos al presente, contienen datos personales que le son transmitidos únicamente con fines de identificación para el ejercicio de sus funciones, por lo que solicito sean debidamente protegidos conforme a lo dispuesto por el artículo 6, segundo párrafo, inciso A, fracción I, y 16 párrafo segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 22 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 128, 133 y 134 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua y artículo 3 de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua...” (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 que permitieran demostrar la verdad sobre los hechos planteados, lográndose recabar las siguientes:

II. EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja presentado por “A” ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en fecha 20 de junio de 2024, transcrito en el párrafo 1 de la presente resolución, al cual anexó copia simple de los siguientes documentos:

4.1. Escrito de fecha 08 de marzo de 2024 dirigido por “A” al Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte, donde realizó una relatoría de hechos relacionados con las incidencias que reclama, solicitando en concreto que se le informe si se ha activado un protocolo en su contra, así como que se

implementen las acciones tendentes a garantizar su derecho a la seguridad laboral y su derecho de réplica.

4.2. Escrito de fecha 01 de marzo de 2024 signado por “A”, dirigido al encargado de nivel secundaria del Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio de la Educación, Sección 42, con las mismas peticiones a que se contrae el curso descrito en el párrafo que antecede.

4.3. Escrito de fecha 12 de febrero de 2024 direccionado por “A” a la inspectora escolar de zona “D”, por el cual le solicitó la expedición de copia simple de las relatorías de los alumnos “J” y “K”, así como de la maestra “H”, quien fungió como tutora de grupo en la escuela “C”, a efecto de presentar su réplica.

4.4. Formato de reporte de incidencia levantado el 19 de abril de 2024 por “A”, por un acto de indisciplina de un alumno, presentado a la orientadora “O”.

5. Escrito de fecha 19 de agosto de 2024 suscrito por “F”, orientadora escolar del plantel “C”, a través del cual, bajo el rubro de “queja”, produce la respuesta a las acciones u omisiones que le fueron atribuidas por “A”.

6. Oficio número CJ-IX-1330/2024 recibido el 12 de septiembre de 2024, signado por el maestro José Acosta Morales, en su carácter de Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte, mediante el cual rindió el informe de ley previamente solicitado por este organismo, al que acompañó, entre otros, los siguientes anexos:

6.1. Copia simple del oficio número 1511/Z59/2023-2024, signado por la profesora “D”, Inspectora Escolar de la Zona “N”, quien realizó algunas manifestaciones respecto a los hechos señalados dentro del escrito de queja, y a su vez, remitió la siguiente documentación:

6.2. Copia simple del oficio 441/3013/2023-2024 con fecha 08 de agosto de 2024, dirigido a “D” inspectora de la zona “N”, y signado por el director “E”, el cual expuso sus razonamientos respecto a la queja presentada por “A”.

6.3. Oficio número 162/3013/2023-2024 de fecha 14 de diciembre de 2023 firmado por la orientadora “F”, dirigido a la inspectora de zona “C”, por medio del cual informó sobre el estatus de siete casos canalizados por “A”, haciendo entrega en sobre cerrado de los anexos en donde fueron documentados.

7. Declaración testimonial a cargo de “P”, rendida en fecha 24 de octubre de 2024, quien labora en la escuela secundaria “C” donde fue compañera de “A”, quien, entre otras cosas refirió que la quejosa ha sido víctima de acoso por parte de “E” y de otros compañeros de trabajo; explicó que ese acoso comenzó cuando el director intentó quitarle cuatro horas de clase para dárselas a un amigo de él, a partir de ahí comenzó a aislarla, ordenándole a los demás empleados que no le dirigieran la palabra, añadió que comenzó a perjudicarla con otras actividades de la escuela.
8. Dictamen en materia de psicología, elaborado el día 16 de octubre de 2024 respecto de “A”, por el licenciado Damián Andrés Díaz García, psicólogo adscrito a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, el cual concluyó que la quejosa demuestra datos compatibles con una alta probabilidad de enfrentar un cuadro de acoso laboral, presentando una ansiedad severa y depresión grave del estado de ánimo.
9. Copia simple de la receta número 2063507 expedida el 18 de octubre de 2024, por la doctora Carolina Acuña Salas, médica adscrita a Pensiones Civiles del Estado, quien diagnosticó a la quejosa con un trastorno de ansiedad orgánico.
10. Declaración testimonial de fecha 19 de diciembre de 2024, vertida por un compañero de “A”, que labora en la escuela secundaria “C”, quien manifestó que tiene conocimiento que el director “E” dio la instrucción a los compañeros de que no le dirijan la palabra a “A”, que se le excluya de comisiones académicas y deportivas, así mismo, refirió que con los demás empleados es accesible cuando hay situaciones de causa de fuerza mayor, pero que “A” no cuenta con esas facilidades y que además le aplican descuentos a su salario mientras que a los otros compañeros no. Añadió que tanto “E” como la orientadora “F”, buscan cualquier forma de ejercer acciones en contra de “A”.
11. Escrito de fecha 30 de enero de 2025 firmado por “A”, a través del cual rindió las manifestaciones en relación al informe rendido por la autoridad educativa, quien a su vez anexó copia simple de los siguientes documentos:
 - 11.1. Escrito firmado por “A” y dirigido a “E” en fecha 21 de agosto de 2024, donde le solicitó al director el cambio de aula y explicó los motivos para dicho cambio.
 - 11.2. Escrito firmado por “A”, dirigido a “E” y recibido en fecha 23 de agosto de 2024, donde le informó que debía retirarse de su centro de trabajo,

debido a que tenía una cita médica y explicó además que, le informó la situación al subdirector, pero que no obtuvo respuesta alguna de su parte.

11.3. Ocurso rubricado por “A”, dirigido a “E” con fecha 20 de septiembre de 2024, donde le informó que debía retirarse de su centro de trabajo, debido a que tenía una cita médica y explicó además que, dicha situación se la había hecho saber al subdirector, sin obtener respuesta alguna de su parte.

11.4. Solicitud que realizó la quejosa el día 20 de septiembre de 2024, mediante la cual le hizo un requerimiento a “E” a fin de que le hiciera entrega del formato de solicitud de permiso económico, ya que es necesaria la firma del director y con ello, conocer si fue autorizado; asimismo, refiere que la encargada de prefectura le informó que estaba autorizado el permiso, sin embargo, no le entregó un documento donde efectivamente realizara la autorización.

11.5. Escrito donde obra la solicitud que realizó la quejosa a “E” y “G” el día 24 de octubre de 2024, del otorgamiento de un permiso económico, mismo que ya había requerido con antelación, pero que no le entregaban a pesar de que le mencionaron que ya estaba autorizado.

11.6. Escrito elaborado por la quejosa de fecha 24 de octubre de 2024, dirigido a “E” y “G”, mediante el cual hizo de su conocimiento que iba a tener que retirarse ese mismo día a las 12 horas, es decir, antes de su hora de salida establecida, ya que por causas ajenas a ella le modificaron su horario laboral cuando ya tenía otros compromisos laborales programados para ese día.

11.7. Relatoría de la segunda sesión ordinaria del Consejo Técnico Escolar que tuvo verificativo el 25 de octubre de 2024, así como escrito firmado por “A” en el cual realizó manifestaciones de inconformidad en relación a la citada minuta.

12. Declaración testimonial de “Q”, de fecha 17 de febrero de 2025, recibida en este organismo, quien fue compañera de “A” en la escuela secundaria “C”, la cual, refirió que ingresó cubriendo un interinato, pero que el director decidió no renovárselo debido a que mantenía comunicación con la hoy impetrante. Explicó que cuando empezó a relacionarse con la quejosa algunos maestros comenzaron también a acosarla laboralmente y a excluirla, y añadió que, algunos docentes que eran allegados al director hablaban mal de “A” y que se buscaba segregarla, ya que incluso en el festejo del día del maestro a ella no se le hizo entrega de un obsequio que a todos los demás maestros sí se les hizo.

13. Solicitud de medida cautelar número CEDH:10s.1.4.007/2025, emitida por el Visitador ponente, dirigida al titular de la Secretaría de Educación y Deporte el 24 de febrero de 2025, con el fin de que se giraran las instrucciones para que fueran tomadas las medidas precautorias necesarias para evitar la consumación de violaciones a los derechos humanos de la docente impetrante, peticionadas por ésta mediante escrito recibido el 21 de febrero del presente año.

14. Impresión del comunicado recibido el día 26 de febrero de 2025 dirigido desde el correo electrónico: proyectos.juridicos@chihuahuaedu.gob.mx, mediante el cual se informó que se le dio cumplimiento a la solicitud de medida cautelar emitida por este organismo, pero que se tuvieron algunos inconvenientes al momento de darle cumplimiento, para ello se anexó lo siguiente:

14.1. Copia simple del acta circunstanciada de hechos de fecha 26 de febrero de 2025, en la que se asentó que se constituyeron “A”, “D” y “R” en la oficina de la inspección escolar de la zona “N”, lugar donde se le instruyó a “A” que tomara un escritorio al final del pasillo, sin embargo, ella se negó, dado que mencionó que ese lugar era para el personal que se encontraba en puesta a disposición, por lo que se le asignó otro escritorio, pero que no quiso tomarlo, en dicha acta se agregó un escrito elaborado por “A”, donde expresó su versión de los hechos, manifestando que el lugar que le fue asignado no cuenta con las condiciones adecuadas para poder permanecer, en virtud de que no contaba con calefacción y ella se encontraba enferma.

14.2. Copia simple del oficio número DRH/0410/2025, de fecha 25 de febrero de 2025, signado por la licenciada Denisse Arely Moreno Navarrete, Jefa del Departamento de Recursos Humanos y dirigido a “D”, en el que le informó respecto de la medida cautelar emitida por este organismo y donde, además, le solicita su colaboración a fin de darle cumplimiento a la misma.

15. Oficio número 1055/2025 recibido el 28 de abril de 2025 por este organismo, signado por el licenciado Omar Velázquez Ortega, Procurador de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Chihuahua, a través del cual se informó en vía de colaboración que no existe denuncia alguna en contra de la quejosa por violencia en contra de algún niño, niña o adolescente.

16. Oficio número FGE-15S.5.2/1/325/2025 recibido en fecha 08 de mayo de 2025, en el cual se contiene el informe de colaboración, firmado por el licenciado Concepción Márquez Muñoz, Coordinador de la Unidad de Investigación de Delitos Contra la Libertad y Seguridad Sexual, Contra la Familia de la Fiscalía General del Estado, en el sentido de que no existe algún proceso de investigación en contra de “A”.

III. CONSIDERACIONES:

17. 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, 24 en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6, 12 y 84, fracción III de su reglamento interno
18. 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.²
19. Según lo establecido en los artículos 39 y 40, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción recabados y 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 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.

² 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.

- 20.** Del análisis de la queja se desprende que la inconformidad de “A” se hizo consistir en acciones u omisiones presuntamente constitutivas de acoso y hostigamiento laboral, como segregación y exclusión del resto del personal docente, invisibilización y descalificación frente a sus compañeros, así como acoso laboral, las cuales fueron realizadas en su perjuicio por parte de “E”, director de la escuela secundaria “C”, así como de “D”, inspectora de zona “N” y de “F”, orientadora escolar del plantel en cita, personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Educación y Deporte, indicando en lo medular, que se desempeña como maestra de la secundaria en mención desde el año 2020, pero que a partir del año 2022 comenzó a ser víctima de acoso laboral, para lo cual relacionó una serie de incidentes que en su concepto encuadran dentro de dicho comportamiento y, por tanto, violatorio de sus derechos humanos.
- 21.** De acuerdo a lo anterior, debe precisarse que, de conformidad con lo establecido en el acuerdo de radicación de la queja, algunos de los hechos narrados por la parte quejosa, se desarrollaron durante el año 2022, mientras que la reclamación se interpuso hasta el día 20 de junio de 2024, por lo que atendiendo a la época en que ocurrieron los incidentes en ese año, se consideró que este organismo no puede tomar conocimiento de los mismos, toda vez que las quejas solo pueden presentarse dentro del plazo de un año, contado a partir de que se tenga conocimiento de los hechos que se consideraron como violatorios o de la ejecución de los mismos, y solo en casos excepcionales, tratándose de infracciones graves a los derechos humanos, este organismo protector puede ampliar ese plazo mediante la emisión de una resolución razonada, como lo prescribe el artículo 26 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; en tanto que el artículo 63, fracción I, del reglamento interno de este organismo, establece que en los casos a los que se refiere el mencionado artículo 26, sólo se procederá cuando se trate de violaciones graves a los derechos humanos que se encuentren relacionadas con la libertad, la vida, así como la integridad física y psíquica; siendo evidente que en el caso, y por lo que hace a las violaciones a los derechos humanos que “A” alegó respecto a los actos de hostigamiento y violencia laboral que ocurrieron durante el periodo de finales de agosto de 2022 al 19 de junio de 2023, transcurrió en exceso el término de un año para interponer la queja correspondiente, lo que de acuerdo con los ordenamientos legales invocados, implica que la queja respecto a esas violaciones a derechos humanos, deba considerarse como interpuesta de forma extemporánea.
- 22.** Sin embargo, es importante tener en consideración que, tal y como se estableció en el mencionado acuerdo de radicación, se llevaron a cabo otros actos

señalados por la parte quejosa, que ocurrieron a partir del mes de agosto de 2023 en adelante, por lo que este organismo se avocará al estudio de los que acontecieron a partir de esa fecha ya que, en relación con los mismos, la queja se encuentra interpuesta en tiempo y forma, en tanto que los hechos ocurridos antes del 20 de junio de 2023 se tomarán en cuenta únicamente a manera de contexto, por estar relacionados con el material que será analizado.

23. En ese tenor, se tiene que “A” refirió que desde finales del mes de agosto de 2022 comenzó a ser víctima de acoso laboral por parte de “E”, “D” y “F”. Como detonante del conflicto, la quejosa manifestó que, cuando se encontraban en una reunión del consejo técnico escolar se percató de que le habían reducido sus horas de la materia de historia para asignárselas a otros maestros, y que le fijaron otra asignatura, la cual refiere que no es de su perfil, y que además, esa decisión le iba a afectar para obtener un aumento salarial, por lo que con ayuda del sindicato fue que pudo conservar sus horas clase y que a partir de ese momento, el director comenzó a tener una actitud despectiva hacía ella, al ignorarla y hablar mal de ella frente a sus compañeros.

24. Ahora bien, corresponde analizar los hechos que ocurrieron con una temporalidad menor a un año a la presentación de la queja, en donde “A” señaló como reclamaciones concretas, las siguientes:

a) Que a al inicio del ciclo escolar 2023-2024 se asignaron comisiones de actividades culturales, pero que a ella la excluyeron de las mismas;

b) Que realizó varios reportes de incidencias por indisciplina de algunos de sus alumnos, que inclusive atentaban en contra de su integridad como persona y los presentó ante el departamento de orientación, directamente con “F”, orientadora de la secundaria, pero que no les dio seguimiento, mientras que a los reportes de otros maestros sí se les da;

c) Que no se le hizo entrega de copia de las relatorías de al menos dos incidentes en donde resultó involucrada por señalamientos de alumnos y personal del área de orientación escolar, a pesar de que ya fue aperturado el Protocolo Único para la Prevención, Detección y Actuación en Casos de Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes en las Escuelas de Educación Básica del Estado de Chihuahua;

d) Que la mayoría del personal no le dirige la palabra y que es excluida por instrucciones del director del plantel;

e) Que únicamente a ella se le descuenta cuando llega tarde aun por causas justificadas, mientras que a sus compañeras y compañeros no, además de exhibirla en la lista de asistencia al insertar un texto que evidencia su inasistencia, lo que constituye un trato diferenciado y, por tanto, discriminatorio.

25. Además de lo anterior, “A” manifestó que “F” le hizo lectura de algunas relatorías, respecto de quejas presentadas en su contra por alumnos y padres de los mismos, pero que no le hicieron entrega de las mismas; agregó que “F”, le mencionó que iba a activar el Protocolo Único para la Prevención, Detección y Actuación en Casos de Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes en las Escuelas de Educación Básica del Estado de Chihuahua, por lo que “A” solicitó que se le entregaran copias de las relatorías para poder ejercer su derecho de réplica, ya que considera que dichas acusaciones fueron falsas y que además, cuenta con evidencias para desacreditarlas. Agregó que le solicitó de manera personal copia de dichas relatorías a “E”, pero que éste únicamente la ignoró y se fue, por lo que también realizó dicha solicitud ante el encargado de nivel del Sindicato Nacional de Trabajadores del Estado, así como al Coordinador Jurídico de la Secretaría de Educación y Deporte, pero que no obtuvo tampoco respuesta de su parte.

26. Por su parte, la autoridad educativa refirió que ya obra en la Coordinación Jurídica de la dependencia el expediente número “T”, denominado de manera interna como *“carpeta de investigación jurídico-laboral”*, anexándose la respuesta vertida por el doctor Lorenzo Arturo Parga Amado, Subsecretario de Educación Básica, mediante oficio número 119/2024, donde acompaña su vez los informes rendidos por la inspectora de zona “D” y el director del plantel “E”, en los cuales se solventan todos y cada uno de los reclamos de “A”, evidenciando que los incidentes con los alumnos a que alude ésta, fueron atendidos y resueltos en el ámbito educativo; en tanto que aquellos en los que fue señalada como autora, al no ser resueltos, fueron notificados a la Secretaría de Educación y Deporte por conducto de la Coordinación Jurídica, para su conocimiento y resolución, sin que a la fecha se tenga noticia de su conclusión, ni notificación a la persona interesada.

27. En el orden de ideas indicado, considerando el contenido de los informes anexos, se tiene que “E”, director de la escuela secundaria “C”, relató su versión

de los hechos y explicó que las acusaciones referidas en el escrito de queja son falsas, dado que a “A” nunca se le excluyó de las actividades o comisiones, ya que solo había espacio para cuarenta personas y que, aun así, la quejosa estuvo como auxiliar en una de ellas; asimismo, afirmó que no se le realizaron descuentos cuando la quejosa tuvo alguna emergencia, que sí, efectivamente se anotó en el libro de asistencias que había faltado ese día, pero mencionó que para todos los empleados se llevaba de dicha manera; explicó que sí se les dio atención a los reportes de disciplina realizados por “A” hacía algunos alumnos; asimismo, mencionó que no se busca excluirla, que al contrario, se fomenta la sana convivencia; respecto a las relatorías que mencionó “A” en su escrito de queja, “E” refirió que sí le fueron notificadas por “F”, que sí se activó el Protocolo Único para la Prevención, Detección y Actuación en Casos de Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes en las Escuelas de Educación Básica del Estado, y que en cuanto a la entrega de las copias de dichas relatorías, era necesario solicitarlas ante la inspectora “D”, ya que contienen datos sensibles de los niños y niñas y por último, manifestó que siempre ha buscado que “A” tenga una buena relación con todo el personal en general.

- 28.** Por su parte la orientadora del plantel “F” presentó directamente ante este organismo el escrito de fecha 19 de agosto de 2024, a través del cual dio respuesta a los actos u omisiones que le fueron atribuidas por “A”, refutandolas y presentando evidencia de su actuación, negando en todo tiempo los incidentes de presunto acoso laboral, señalando a su vez a la persona impetrante como autora de acoso laboral en su contra, con base en diversas situaciones que señaló, las cuales al estar íntimamente vinculadas con los hechos de la queja, serán objeto de análisis conjunto.
- 29.** Es así, que con la finalidad de entender el contexto legal en el que ocurrieron los hechos, este organismo considera necesario establecer algunas premisas normativas y conceptos relacionados con los temas, y posteriormente determinar si la autoridad ajustó su actuación al marco jurídico existente, a fin de resolver si en el caso, violentó o no, los derechos humanos de la persona quejosa.
- 30.** En principio, debemos tomar en consideración el contenido del término “*acosar*”, definido por la Real Academia de la Lengua Española, como perseguir, apremiar, importunar a una persona, sin darle tregua ni reposo, con molestias o requerimientos.

- 31.** En el ámbito internacional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece la obligación de los Estados Parte 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”*.
- 32.** Por su parte, 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.
- 33.** También es necesario tomar en cuenta el contenido de los artículos 1, 4 y 7 del Convenio 190, (Convenio sobre la Violencia y el Acoso 2019 de la Organización Internacional del Trabajo), los cuales, refieren lo siguiente:

“...Artículo 1.

Efectos del presente convenio: a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

...Artículo 4.

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 y 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.

(...)

Artículo 7. Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género...”.

34. Por su parte, el artículo 11.1 inciso c) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, hace referencia a la actuación que deberán tener los Estados para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral:

“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”.

35. En cuanto a la legislación nacional, 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.

36. De igual manera, el artículo 123 de la carta magna, establece de manera implícita el derecho a la no discriminación en el trabajo, y refiere lo siguiente:

“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”.

37. Igualmente, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 bis, inciso a), define al hostigamiento de 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”;* además, el artículo 132,

fracción VI, obliga a la parte patronal a guardar a las personas trabajadoras la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

- 38.** Por su parte, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, define en su punto 4.12 a la violencia laboral, como: *“Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”*, mientras que en el 5.1, inciso b), así como el 5.4, 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.
- 39.** Asimismo, refiere en el punto 4.7 que los factores de riesgo psicosocial, son: *“Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado”* y *“que comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno (sic) sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”*.
- 40.** 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...”.

41. 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) ...”.*
42. De igual manera, es necesario analizar lo establecido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, misma que ha establecido un criterio para definir el acoso laboral, lo cual explicó en la siguiente tesis:

“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c)

vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado”.³

43. Conforme a la anterior tesis, 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.
- 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.

44. En razón de lo anterior, conforme al criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo en revisión número 2655/2013, que dio lugar a la tesis aislada: “ACCESO A LA JUSTICIA EN

³ 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.

CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, que constituyó jurisprudencia por reiteración, estableció que 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.⁴

- 45.** Asimismo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define lo que es la violencia laboral en su artículo 11, en los siguientes términos:

“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”.

- 46.** 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

⁴ 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, 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.

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.

discriminatorios y de acoso laboral que pueden constituir un detrimento en la calidad de vida de las personas.

47. Para demostrar su dicho, la quejosa presentó diversas documentales que se relacionan como evidencias en el párrafo 4 *supra*, con las que pretende acreditar que no se han atendido, ni en consecuencia resuelto las incidencias de indisciplina escolar reportadas a la superioridad, así como que no se le han expedido las copias de las narrativas solicitadas a efecto de producir su defensa en los casos donde se le señala como presunta acosadora, además de al menos tres declaraciones testimoniales, que en lo que interesa al presente asunto, se tiene lo siguiente:

47.1. En cuanto al ateste de “P”, ésta refirió que a partir de que “A” no permitió que le quitaran cuatro horas de historia para dárselas a otro profesor, por tal motivo, “E” comenzó con actos de hostigamiento y aislamiento en su contra y ordenádoselo también a los demás compañeros, sobre todo a los más allegados a él; además, añadió que en una ocasión cuando se encontraba apoyando a una de las prefectas a elaborar un horario de guardias, ésta le dijo que el horario de “A” tenía que quedar quebrado por órdenes del director, de forma que tuviera que entrar a la primera hora y salir a la última; asimismo, manifestó que esta persona fungió como prefecta interina, por lo que tenía las facultades de realizarles los descuentos al personal cuando éste se ausentaba o llegaba tarde y refirió que ésta admitió que a “A” sí se le hacían ciertos descuentos mientras que a otros maestros no, a pesar de que se ausentan por más tiempo en ocasiones, también refiere que los demás compañeros y maestros le han mencionado que no les han aplicado a ellos los descuentos.

47.2. En otra de las declaraciones, el testigo con identidad reservada, manifestó que “A” ha tenido problemas con “E” y “F”, y que el director ha dado la instrucción de que no se le dirija la palabra a la quejosa, así también que se le excluya de comisiones académicas y deportivas, además, refirió que cualquier información o instrucción la realiza a través de terceras personas; añadió que con los demás compañeros es accesible, pero que con “A” no, de tal forma que a ella sí le realiza descuentos, mientras que al demás personal no; asimismo, mencionó que “E” realiza comentarios despectivos de la quejosa y que busca cualquier pretexto para afectarla; y que en cuanto a “F”, manifestó que ésta únicamente busca afectarla, de tal forma que cualquier situación que tiene con la quejosa la hace más grande, mientras que con otros empleados con situaciones más graves se les protege.

- 47.3.** Por último, obra en el expediente la declaración testimonial de “Q”, quien también se desempeñó como maestra en la escuela secundaria “C”, mencionando que cuando ella ingresó en el año 2024 estaba cubriendo un interinato y que se percató de que nadie le hablaba a “A” y que, cuando comenzó a entablar comunicación con ella, los demás maestros comenzaron a aislarla de igual manera o a agredirla laboralmente; manifestó que a “A” se le excluye, ya que en un festejo del día del maestro fue ella la única a la que no se le otorgó un obsequio; que además, ha escuchado que maestros allegados al director se expresan mal de la quejosa y por último, informó que el director ya no quiso renovar su interinato porque mantenía comunicación con “A”, prefiriendo que los alumnos estuvieran por meses sin maestro o maestra.
- 48.** De acuerdo con las declaraciones testimoniales, debemos concluir que todas son coincidentes en cuanto a que el profesor “E” y personal docente afín, han buscado aislar y excluir a la quejosa y no solo a ella, sino a los que no comparten las ideas del director. También, concuerdan en que a “A” se le ha dado un trato diferenciado de sus compañeras y compañeros, quitándole beneficios, negándole derechos o buscando la manera de perjudicarla, lo cual resulta coincidente con el dicho de la impetrante en su escrito inicial de queja.
- 49.** Para tener por demostrada la afectación emocional por la que cursa la persona quejosa, vinculada a los actos de hostigamiento o acoso laboral, además de las declaraciones testimoniales referenciadas previamente, se cuenta como evidencia con la evaluación psicológicas de fecha 10 de octubre de 2024, practicada a “A” por parte del licenciado Damián Andrés Díaz García, psicólogo adscrito a este organismo, el cual concluyó que “A” presentó datos compatibles con una alta probabilidad de enfrentar un cuadro de acoso laboral y puntuando una ansiedad severa y depresión grave del estado de ánimo.
- 50.** En cuanto a la información rendida por parte de la autoridad, especialmente el escrito elaborado por “E”, director de la escuela secundaria “C”, se aprecia cierta predisposición por la forma en la que se expresa de la quejosa, al dar respuesta a sus reclamos, denotando un ambiente laboral con alto riesgo psicosocial que afecta a la organización, especialmente el párrafo siguiente: *“...cayendo en la categoría de aseveraciones temerarias propias de personas que no les queda fundamento cierto y verídico con lo que puedan probar sus imaginarias situaciones no vividas”*.
- 51.** Además, es importante señalar que ante la evidencia de la afectación emocional contenida en el dictamen o evaluación psicológica reseñada en el párrafo 50

supra, con el propósito de evitar daños irreparables a la persona impetrante, se solicitó a la autoridad educativa que fueran implementadas medidas de protección en favor de aquella, lo cual fue aceptado en sus términos, informando que al procederse a su implementación se tuvo un inconveniente, derivado de la actitud de la propia docente presuntamente agraviada.

52. Lo anterior, ya que de acuerdo al acta circunstanciada de hechos de fecha 26 de febrero de 2025, en la cual intervinieron “A”, persona impetrante, además del licenciado José Eduardo Pacheco Romero, titular del área de Proyectos Jurídicos, Convenios y Contratos de la Dirección Jurídica de la Secretaría de Educación y Deporte y la inspectora “D”, fungiendo como testigos de asistencia “R” y “S”, constituidos en las instalaciones de la inspección escolar de zona “N”, fue asentado que a la quejosa la reubicaron para dar cumplimiento a la medida cautelar solicitada por este organismo, sin embargo, se dio un inconveniente en cuanto a que esta última no estuvo de acuerdo con el lugar físico donde fue instalada, arguyendo cuestiones de salud, al tratarse de una locación inhóspita que no garantizaba su bienestar; empero sea una cuestión u otra, lo cierto es que constituye un despropósito el que para su protección fuera enviada a unas instalaciones que son la base laboral de “D”, siendo una de las personas señaladas en la queja, al atribuírsele omisiones presuntamente constitutivas del acoso laboral del que se duele la persona impetrante, por lo que se considera insatisfactoria la medida adoptada con este fin.

53. Por lo anterior, analizando el cúmulo de acciones u omisiones que reclama la persona impetrante como constitutivas de acoso u hostigamiento laboral, si bien es cierto que al examinarse de manera aislada, por si solas no reúnen estas características; empero, al ser varios actos y realizarse de manera reiterada, vinculándolos con una acción que pudo ser detonante del conflicto, derivado del reclamo y defensa por la no reducción de horas clase, al que se suma la insuficiente protección que fue solicitada por este organismo, considerando además el grado de afectación psicológica consistente en “*ansiedad severa y depresión grave del estado de ánimo*” que el perito en la materia lo asoció con una alta probabilidad de enfrentar un cuadro de acoso laboral, es que se considera que al menos “A” es víctima de un ambiente laboral hostil, que no satisface sus expectativas de un trabajo digno, al grado que se está poniendo en riesgo su salud, por lo que se deberá implementar en el centro de trabajo la Norma Oficial Mexicana NOM-035-SRPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.

54. Por otra parte, en lo relativo al señalamiento de la persona quejosa cuando refiere que se encuentra en estado de indefensión debido a que únicamente se le notificó de manera verbal que había algunas quejas en su contra, derivado de un presunto acoso escolar en contra de un alumno, así como presunto acoso laboral que denunció la orientadora del plantel, y que por ello, se activó el *Protocolo Único para la Prevención, Detección y Actuación en casos de Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes en las Escuelas de Educación Básica del Estado de Chihuahua*, sin que se le haya proporcionado copia de las relatorías en que se sustentan los reportes respectivos, a pesar de haberlo solicitado por escrito tanto a la orientadora escolar, así como al director del plantel y a la inspectora de zona, además de la Coordinación Jurídica de la dependencia, y que por ello se le coartó su derecho de defensa; este organismo considera que no es violatorio de sus derechos humanos, dado que no existe afectación alguna en su esfera laboral, al permanecer intocadas sus prestaciones económicas, por lo tanto, mientras no haya una notificación formal de que existe una investigación en su contra, no es posible reclamar menoscabo alguno a sus derechos humanos.
55. Lo anterior es así, ya que por lo que se refiere a la implementación del *Protocolo Único para la Prevención, Detección y Actuación en Casos de Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes en las Escuelas de Educación Básica del Estado de Chihuahua*, también denominado *Actuación en Casos de Maltrato en Niñas, Niños y Adolescentes*, esta acción por sí sola no constituye afectación alguna a la esfera jurídica de la docente impetrante, toda vez que el citado manual se activa desde el momento mismo en que existe un reporte de presunta violencia sexual, acoso escolar y maltrato, siendo obligación primaria del personal directivo y de supervisión del plantel atender el reclamo presentado por cualquier persona del ambiente escolar (alumnas y alumnos, docentes, personal administrativo, padres y madres de familia e inclusive terceros que interactúen con el centro de trabajo), para en su caso tomar las medidas de protección y salvaguarda de la integridad de la presunta víctima que sean procedentes y resolver la cuestión conforme a los medios con los que se disponga y sólo en el caso que no sea posible, notificar formalmente y con todos los elementos, a la Unidad de Género, Derechos Humanos y Convivencia de la Secretaría de Educación y Deporte, conforme se establece en su capítulo III, página 73 del citado protocolo.
56. En cuanto al tema del acoso escolar, dicho protocolo indica que en los planteles escolares donde se detecte o se reciba denuncia de que presuntamente algún alumno o alumna ha sido víctima de acoso escolar, el director o directora procederá a:

- “...1. Implementar medidas para la salvaguarda de la integridad del alumnado implicado.
2. Informar inmediatamente a la dirección de la escuela. En aquellos casos que por ausencia, comisión u omisión del director(a), se acudirá, por cualquier medio a hacer del conocimiento de los hechos, a la autoridad superior contemplada en la estructura educativa.
3. La dirección de la escuela deberá llevar a cabo la investigación correspondiente para identificar la situación de acoso escolar, documentarla y establecer acciones para su atención integral.
4. Citar a las madres, padres, tutores o responsables de familia de la víctima para informar las acciones que se van a implementar.
5. En otra cita, convocar a los padres, madres, tutores o responsables de familia del NNA que se señala como agresor(a).
6. Intervenir con elementos que favorezcan la mediación y las prácticas restaurativas.
7. En caso de que se trate de una denuncia, dar respuesta escrita al padre, madre, tutor o responsable de familia.
8. Implementar el conjunto de acciones para la atención integral del caso y establecer medidas de seguimiento para la no repetición.
9. Es obligación para el personal directivo y de supervisión notificar formalmente y con todos los elementos, a la Unidad de Género, Derechos Humanos y Convivencia de la Secretaría de Educación y Deporte, si el problema tratado persiste.”. (Sic).

57. De acuerdo con lo anterior, se deduce que cuando el personal directivo o de supervisión del plantel no resuelva el problema y este subsista, como en la especie ocurrió, deberá notificar el caso y remitir todas las actuaciones a la Unidad de Género, Derechos Humanos y Convivencia de la Secretaría de Educación y Deporte, quien de acuerdo a sus atribuciones legales, deberá darle el trámite correspondiente, analizando en principio si hay mérito para continuar con la investigación y en su caso concluirla, determinando si existe o no presunta responsabilidad de los hechos por parte de la persona señalada, caso en el cual deberá iniciar el procedimiento de sustanciación correspondiente, y si es procedente, imponer la sanción o correctivo que proceda; en tanto que si no actualiza una presunta responsabilidad dada la naturaleza e intensidad de los hechos reportados, no iniciará procedimiento alguno, para lo cual no es necesario siquiera notificar o correr traslado a la docente señalada, razón por la cual, no se puede reclamar afectación alguna a su esfera jurídica, ya que la falta de notificación sólo obedece a que a la fecha no se ha encontrado mérito para iniciar con procedimiento administrativo sancionatorio alguno.

- 58.** En el caso bajo estudio, se tiene que con motivo de un reporte de un alumno, canalizado por la orientadora “F”, se dio inicio a un procedimiento en su contra derivado de un incidente que tuvo lugar en una visita a un museo de la ciudad, donde “A” increpó supuestamente a dicho alumno con un comentario inadecuado que el educando consideró ofensivo; además, con diverso reporte levantado por la maestra “H”, quien se desempeña como tutora de grupo en el mismo plantel, por un incidente que esta última consideró como acoso laboral, la autoridad informó que fueron canalizados a la Secretaría de Educación y Deporte por conducto de la Coordinación Jurídica, quien a su vez la derivó al Departamento de Litigios y Gestión, donde se integró una carpeta de investigación jurídico-laboral, identificada como expediente “T”, por lo que una vez que se determine por el departamento aludido la conclusión de la investigación y si en su caso existe mérito para su substanciación y probable sanción, deberá remitir el expediente ante el Órgano Interno de Control de la Secretaría de la Función Pública, quien en su caso determinará lo conducente, desde luego previo emplazamiento y audiencia que se realice a la servidora pública señalada y, en caso contrario, lo procedente es archivar el expediente, como investigación concluida, razón por la cual, al momento, no se le irroga a la persona quejosa ninguna afectación que sea materia de reproche.
- 59.** Misma consideración merece en cuanto a que no existe el reclamado acoso laboral y la consecuente violación a derechos humanos que refirió “A”, cuando mencionó que por parte de la orientadora “F”, no se le dio el trámite correspondiente a los reportes por actos de indisciplina que hizo consistir en ofensas hacia su persona, e inclusive en burlas y agresiones de tipo sexual, ya que la citada orientadora escolar acreditó con cinco anexos documentales, que sí le dio el curso legal a los reportes respectivos y que por parte de los directivos se dio el seguimiento correspondiente, logrando la resolución de los mismos, aplicándose las sanciones que de manera proporcional son procedentes, tal como fue debidamente evidenciado por la autoridad educativa.
- 60.** En este punto es preciso destacar que la orientadora escolar “F”, al momento de producir su defensa ante este organismo, también elevó una queja argumentando actos de acoso laboral, sólo que ahora atribuidos a “A”, que hizo consistir en que ésta cuestiona y desacredita su actividad, al afirmar que no ha integrado, ni dado seguimiento a los expedientes en su contra, así como que no le ha entregado copia de los mismos, afirmando que su función se ha desplegado conforme a las facultades que le confiere la norma aplicable, acreditando que a las cinco carpetas integradas con los reportes canalizados por

la docente quejosa, se les dio el seguimiento correspondiente por parte del personal directivo y de supervisión del plantel educativo al que están adscritas, de donde se advierte que tampoco en este reclamo se acreditó violación a derechos humanos por caso de acoso laboral, sino que sólo denota un ambiente laboral hostil, que involucra a personal directivo y de supervisión, así como a docentes del citado centro de trabajo, derivado de la inobservancia de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS/2018, a que se ha hecho mérito.

- 61.** Por lo anterior, retomando la cuestión del presunto acoso laboral, por las acciones reiteradas de personal directivo del plantel “C”, se concluye que la quejosa ha sido víctima de este tipo de acoso, tanto de tipo vertical descendente como horizontal, ya que dichos actos son ejercidos tanto por su superior jerárquico como por sus compañeros docentes, ya que aunque no se advierte de manera fehaciente que las acciones de “E” tengan la intención de desvalorizar, desgastar emocional e intelectualmente a “A” y excluirla de la organización, sí existe un ambiente hostil que ha degradado las relaciones de trabajo de “A” con algunos de sus compañeros, evidenciando componentes de riesgo en el trabajo que es necesario atender, conforme a las directrices de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS/2018.
- 62.** 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, 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 parcialmente ciertos los hechos materia de la queja como constitutivos de hostigamiento y acoso laboral 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 la valoración psicológica que le fue practicada.

IV. RESPONSABILIDAD:

- 63.** La responsabilidad generada por parte de personal adscrito a la Secretaría de Educación y Deporte 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 establecen, 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 DEL DAÑO:

- 64.** En base a lo expuesto, se determina que “A”, tiene 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 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.
- 65.** Derivado de lo anterior, al haberse acreditado una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Educación y Deporte del Estado, 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”, 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.

65.1. 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,⁵ y las medidas serán dictadas por la autoridad con plena especificidad respecto a su aplicación.

65.2. Para esta finalidad, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 9, fracción IV, de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, previo consentimiento de “A”, la autoridad deberá proporcionarle la atención psicológica especializada que requiera, de forma gratuita y continua, así como la que resulte necesaria para alcanzar el máximo grado de rehabilitación posible y en un lugar accesible, así como darle información previa, clara y suficiente acerca de los procedimientos a los que, de quererlo así, se someterá con ese fin.

65.3. 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 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.

b) Medidas de satisfacción.

65.4. 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.⁶ Tienen una finalidad simbólica en lo referente a su contenido.

⁵ 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.

⁶ 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

65.5. 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.

65.6. De las constancias que obran en el expediente, se desprende que no se ha iniciado procedimiento de responsabilidad administrativa en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Educación y Deporte 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.

65.7. 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.⁷

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.

⁷ 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

65.8. 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.

66. 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 generarle una afectación emocional, derivado de actos de hostilidad en su contra, derivados de la falta de implementación de las acciones que establece la Norma Oficial Mexicana de mérito, 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 la **Secretaría de Educación y Deporte del Estado:**

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.

PRIMERA. Se inicie e integre el procedimiento administrativo en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Educación y Deporte, involucradas en los hechos de la presente queja, tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución.

SEGUNDA. En un plazo que no exceda de 30 días naturales, contados a partir del día siguiente a la recepción de la presente resolución, se inscriba a “A” en el Registro Estatal de Víctimas, por violación a sus derechos humanos y remita las constancias que lo acrediten.

TERCERA. Provea lo necesario para que se repare integralmente el daño causado a “A”, con motivo de las violaciones a derechos humanos que han quedado precisadas, en términos de la Ley General de Víctimas y de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, tomando en consideración lo que se detalla en el capítulo V de la presente resolución.

CUARTA. Se adopten las medidas y los mecanismos legales y administrativos que sean necesarios para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las personas que en lo sucesivo sufran acoso laboral en su lugar de trabajo.

QUINTA. Se tomen las medidas administrativas necesarias, a fin de que, de manera urgente, se adopten las medidas de no repetición establecidas en el párrafo 65.8 de la presente determinación.

La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44, primer párrafo, de la ley que rige nuestra actuación, tiene el carácter de pública y con tal carácter se divulga en la gaceta de este organismo, 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 al 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 DESIGNADO PARA
EJERCER LAS FACULTADES DE LA PRESIDENCIA Y OSTENTAR LA
REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS
HUMANOS.**



*ACC

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