

RECOMENDACIONES

León, Guanajuato; a los 12 doce días del mes de noviembre del año 2020 dos mil veinte.

V I S T O para resolver el expediente número **309/2019-B**, relativo a la queja interpuesta por **XXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que considera violatorios de sus Derechos Humanos y que atribuye a la **SUBDIRECTORA DE LA ESCUELA SECUNDARIA ESTATAL OFICIAL 18 DE MARZO, EN SALAMANCA, GUANAJUATO**.

SUMARIO

La parte lesa, quien labora como profesora de la escuela Secundaria Técnica Oficial "18 de marzo" en Salamanca, indicó ser objeto de acoso y tratos indignos por parte de su superior Mireya Nava Ramos, quien funge como Subdirectora del citado centro educativo.

CASO CONCRETO

I.- Violación a los derechos laborales por hostigamiento y trato indigno.

Del análisis de la inconformidad formulada, se desprende que los hechos en estudio pudieran ser constitutivos de violación a los derechos de toda persona a ser tratada sin discriminación; a que se respete su integridad física, psíquica y moral; a que se respete su honra y a que se reconozca su dignidad y a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, consagrados, respectivamente, en los artículos 1.1, 5.1 y 11.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por ello, estudiaremos en forma conjunta las presuntas violaciones a los derechos humanos expuestas en vía de queja, pues consideramos que estos son los derechos que se transgreden con el acoso u hostigamiento laboral, ya que éste implica, por lo general, discriminación, así como una lesión o afectación a la integridad física, psíquica y moral de quien lo sufre, a su honra, a su dignidad y a sus condiciones de trabajo.

Luego, habremos de determinar si está probado el hostigamiento laboral atribuido por la parte quejosa.

Marco conceptual del hostigamiento laboral (Consideraciones Previas)

Un requisito lógico previo del pronunciamiento sobre la existencia o no del acoso laboral, es precisar el concepto de tal conducta.

Para los efectos de esta resolución entenderemos por acoso laboral lo que han dicho algunos estudiosos, así como lo que se establece en diversos ordenamientos jurídicos tanto nacionales como internacionales, algunos de ellos si bien no son obligatorios en el caso de Guanajuato, son útiles para establecer el marco conceptual acerca del hostigamiento laboral.

En el artículo «El acoso laboral y la seguridad social México-España», Gabriela Bermúdez y Zoraida García Carreño, citan la definición de acoso laboral que propuso el psicólogo y psiquiatra Heinz Leymann, uno de los más distinguidos estudiosos de este fenómeno sociológico, al señalar que es:

«El encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.»¹

Por su parte, Gustavo Fondevila, define el hostigamiento o acoso laboral como:

«Un comportamiento (proceso) negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el/la afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continuada —de modo directo o indirecto— por parte de una o más personas. Alude a la violencia psíquica y, con regularidad, el objetivo es anular totalmente a su víctima [...] para conseguir a mediano o largo plazo que abandone el trabajo (empresa u organización en general) recortando para ello su capacidad de comunicación y de interacción con los

¹ Véase BERMÚDEZ, Gabriela y GARCÍA Carreño, Zoraida, «El acoso laboral y la seguridad social México-España», [en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012, [citado 25/11/2013], *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, páginas 303-328, formato pdf, disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3142/15.pdf>, pág. 305.

compañeros y compañeras, rebajando tanto sus responsabilidades como su participación en la vida laboral y social de la organización.»²

En un Acuerdo emitido por la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de octubre de 2013 dos mil trece, denominado «Acuerdo por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual», se define la «violencia laboral» como:

«Toda acción u omisión que se manifiesta en abuso de poder dentro del ámbito laboral, ejercida por un superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno y se traduce en amenazas, intimidación, maltrato, menosprecio, gritos, insultos, bromas sarcásticas, discriminación, desvalorización de la tarea realizada, imposiciones desproporcionadas de trabajo o no encomendar ninguna tarea, hostigamiento y acoso sexual, inequidad salarial injustificada, entre otros, lo que atenta contra la dignidad y la integridad física, psicológica o sexual de quien la padece.»

El artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, dispone que:

« Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. - Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. - El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. - Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. - La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.»

Además, la fracción VI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, establece que es obligación de los patrones:

«Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.»

Por otra parte, nos parece razonable la afirmación de Gustavo Fondevila, de que:

«No todos los patrones de conducta repetidos, ni las acciones negativas, ni el abuso de relaciones asimétricas, ni la existencia de víctimas son mobbing; pero dichas características deben aparecer para que se pueda describir el fenómeno como tal. Agresiones, tensiones entre colegas, conflictos jerárquicos, y otros, pueden ser habituales en la relación laboral mas no necesariamente considerados como acoso u hostigamiento laboral.»³

También es necesario tener en cuenta que, como se explica en el artículo de Fondevila, existen elementos fuertemente subjetivos, estrechamente relacionados con la posición social de los afectados, que influyen en la percepción de las conductas y comportamientos incluidos en las anteriores definiciones del acoso laboral⁴.

Esa subjetividad puede dar lugar tanto a minimizar como a maximizar las conductas y comportamientos, tergiversando, en cualquiera de los dos supuestos, los hechos, en detrimento de la objetividad. Por consiguiente, es ineludible superar las distorsiones provocadas por la subjetividad, a fin de alcanzar un alto grado de objetividad que dé a la argumentación la solidez necesaria para resistir cualquier objeción. Aunque en muchos casos no es posible afirmar que se conoce la verdad material de los hechos, sí es necesario, en todos los asuntos, que los razonamientos que se esgriman superen la subjetividad de las apreciaciones personales, hasta un nivel aceptable para soportar el enjuiciamiento de cualquier persona que, con información suficiente, objete las consideraciones fundamentales de la resolución de que se trate.

Para tal fin, es necesario reflexionar sobre algunos supuestos concretos en los que la teoría, las normas jurídicas —en este caso, el Acuerdo aplicable en la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno Federal, así como el artículo 2° y la fracción VI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que arriba hemos transcrito— y/o el sentido común indican que existe acoso laboral, tratando de descubrir algunos rasgos comunes a ellos y, de esa manera, intentar percibir las notas esenciales (intención, resultado, etcétera. . de las conductas y comportamientos que se consideran acoso laboral, pues esa estrategia nos permitirá percibir esos elementos esenciales en otros supuestos (que no es posible limitar en una lista única. , y también nos facilitará discernir, por exclusión, analogía y/o contraste, si estamos ante conductas y comportamientos que no reúnen los elementos característicos del acoso laboral.

² FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», [en línea], México, Instituto de Investigaciones Sociales, 2008, [citado 25/11/2013], *Revista Mexicana de Sociología* 70, núm. 2 (abril-junio, 2008), páginas 305-329, formato pdf, disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rms/article/view/6124>, págs. 305-306.

³ FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», citado, págs. 309-310.

⁴ Véase FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», citado, págs. 319-320.

En este contexto, las investigadoras Gabriela Bermúdez y Zoraida García Carreño proponen como ejemplos de acoso laboral las conductas siguientes: «1. *Prohibición de platicar con los compañeros*; 2. *Ignorancia para responder a preguntas verbales o escritas*; 3. *Dirigirse de modo hostil y grosero*; 4. *Realizar comentarios hostiles y groseros*; 5. *Hacer comentarios maliciosos respecto de otro compañero o superior*; 6. *Ridiculizar el aspecto físico de una persona*; 7. *Denigrar a determinada persona frente a otra*; 8. *Controlar y vigilar todo actuar del personal*; 9. *Abrir correspondencia ajena*; 10. *Proporcionar información errónea*; 11. *Manipulación en el trabajo con objeto de dañar.*»⁵

Gustavo Fondevila, no ofrece una serie de conductas que pudieran constituir hostigamiento laboral, pues su investigación se constriñe a la que él considera «*la forma cultural más extendida y reconocida del acoso laboral en instituciones públicas de México*»⁶: el llamado *congelamiento*.

Sin embargo, para dicho autor, existen «*criterios generales para identificarlo frente a otro tipo de agresiones*»: «*un patrón de conducta: no se trata de una conducta aislada sino más bien repetida con sistematicidad; una acción negativa: se refiere a las acciones agresivas y destructivas, verbales o no; unas relaciones de poder desiguales: las partes siempre se encuentran en relaciones jerárquicas asimétricas; una víctima: este tipo de acoso siempre produce víctimas.*»⁷

La Ley 1010 colombiana del año 2006, que es la primera en su tipo que se expide en Latinoamérica (2006. , y cuyo objeto es (artículo 1°) «*definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública [...]*», define el acoso laboral como (artículo 2°) «*toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.*»

A modo ilustrativo, la ley colombiana, además de establecer las seis modalidades de acoso laboral que transcribimos arriba, en el artículo 7° enuncia algunas conductas específicas de hostigamiento laboral, y en el artículo 8° refiere otras que no lo constituyen. Tratándose de las primeras, es necesario que además se satisfagan dos requisitos lógicos presentes en las definiciones doctrinales: la reiteración y la publicidad de las conductas.

En concreto, los supuestos de hecho de hostigamiento laboral previstos en la ley colombiana son los siguientes:

- a. . *Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b. . *Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c. . *Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d. . *Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e. . *Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f. . *La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g. . *las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h. . *La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i. . *La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;*
- j. . *La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*
- k. . *El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;*
- l. . *La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*
- m. . *La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;*
- n. . *El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.»*

Hacia la parte final de este artículo 7°, el legislador colombiano previó dos criterios muy adecuados y útiles para determinar en otros casos (no previstos en los que arriba transcribimos. . si existe o no acoso laboral. Los dos criterios son «*las circunstancias del caso*» y «*la gravedad de las conductas*». También se previó la posibilidad de que «*un solo acto hostil*» constituya hostigamiento laboral, cuando la conducta sea grave y tenga la capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

⁵ BERMÚDEZ, Gabriela y GARCÍA Carreño, Zoraida, «El acoso laboral y la seguridad social México-España», citado, pág. 309.

⁶ FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», citado, pág. 310.

⁷ FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», citado, pág. 309.

Como dijimos, el artículo 8° señala algunas conductas que no constituyen acoso laboral. Dice literalmente la ley que:

«No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. . Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;*
- b. . Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;*
- c. . La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;*
- d. . La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;*
- e. . La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;*
- f. . Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;*
- g. . La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;*
- h. . La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código;*
- i. . Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;*
- j. . La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos. Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.»*

Consecuentemente, estos supuestos de inexistencia de acoso laboral sirven para comprender que éste no debe ser confundido con las exigencias laborales que pueden y deben dirigir a sus colaboradores las personas que ejercen funciones de dirección.

Asimismo, en la definición de «violencia laboral» contenida en el «Acuerdo por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual», aplicable en la Secretaría de Desarrollo social del Gobierno Federal, podemos advertir como conductas constitutivas de hostigamiento laboral, las siguientes: amenazas, intimidación, maltrato, menosprecio, gritos, insultos, bromas sarcásticas, discriminación, desvalorización de la tarea realizada, imposiciones desproporcionadas de trabajo o no encomendar ninguna tarea, hostigamiento y acoso sexual, inequidad salarial injustificada, entre otras, pues se considera que tales comportamientos atentan contra la dignidad y la integridad física, psicológica o sexual de quien los padece.

Derechos laborales como dignidad humana

El derecho al trabajo es la facultad que tienen todas las personas de emplear su fuerza de trabajo para ejercer una ocupación lícita que le retribuya al menos lo necesario para vivir⁸.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental que se encuentra reconocido en el artículo 123, apartado "A", fracción XV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece el derecho de toda persona a tener un trabajo digno y, entre otras, establece una obligación al patrón de organizar el trabajo a efecto de que éste se otorgue la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, señala que se entiende por trabajo digno o decente "...aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador...", quien debe contar con condiciones óptimas de seguridad para realizarlo.

Así mismo, el derecho al trabajo se encuentra contemplado en los artículos 6.1 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ("Protocolo de San Salvador". ; 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Este es el marco conceptual del hostigamiento laboral a la luz del cual analizaremos las conductas señaladas en vía de queja.

Fondo del asunto

La inconforme XXXX, refirió prestar sus servicios como docente en la ESTOE "18 de marzo" de Salamanca, y que ha sido víctima de acoso y malos tratos por parte de la profesora Mireya Nava Ramos, quien funge como Subdirectora del turno matutino en dicho centro educativo, por incidir en las siguientes situaciones:

⁸ Tesoro jurídico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Vocabulario controlado y estructurado", Suprema Corte de Justicia de la Nación. Noviembre, 2014, p. 816.

1. El 12 de abril de 2019 dos mil diecinueve, siendo aproximadamente las 17:00 diecisiete horas, el profesor XXXX, le informó que el 5 de marzo de ese año no había asistido a dos horas con los grupos de 3 "H" y dos horas en el grupo de 3° "J", por lo que al apreciar el concentrado de inasistencias se percató que estaba firmado por la Subdirectora, no obstante que la quejosa sí había asistido. Así también, dijo haberle solicitado al citado profesor que le mostrara la hoja de firmas de maestros de ese día en el que observó que se apreciaba la firma de sus compañeros docentes, excepto las de ella, por lo que le atribuye a la Subdirectora que no le haya recabado las firmas ese día, pues no se encontraba el prefecto del área de tercer grado quien es el responsable de dicha actividad, lo cual le generó un desgaste emocional.
2. Refirió que el día 6 de mayo de 2019 dos mil nueve, se le presentó un incidente de tráfico que ocasionó llegara tarde 15 quince minutos, a la clase de las 13:05 trece horas con cinco minutos y que fue a la única que se le registró el tiempo de retardo en la hoja de firmas, por instrucciones de la Subdirectora Nava, a pesar de que tanto la servidora pública señalada como responsable y la prefecta del área XXXX, se percataron de dicho incidente.
3. El 23 de agosto de 2019 dos mil diecinueve, tras terminar una reunión de planeación, la subdirectora le entregó su horario de clases, el cual no estaba compactado como se efectuaba por varios años atrás, a pesar de que el 24 de junio de ese año mediante escrito solicitó al Director que se le compactara su horario, quien de forma verbal le dijo "no hay problema lo veo con la Subdirectora", no obstante, dijo, al apreciar su horario se acercó al Director quien le indicó que los horarios del turno matutino los había efectuado la subdirectora y que él no sabía nada, motivo por el que considera, fue un ataque más en su contra para perjudicarla como represalia por hacer valer sus derechos ante instancias legales. Así mismo, refirió que esta situación la informó a la supervisora XXXX, mediante oficio de fecha 26 de agosto de ese año, por lo que al día siguiente la supervisora se presentó y varias de sus compañeras docentes incluyendo la quejosa externaron inconformidades por la actuación de la Subdirectora.
4. El 29 de noviembre de 2019 dos mil diecinueve, refirió haberse salido de la escuela en su hora libre, para acudir a una consulta médica al ISSSTE, pues tenía cita a las 11:00 once horas, aludió que por la duración de la atención médica no alcanzó a llegar a la hora de clase, indicó que sus alumnos no estaban en el aula momento en el que la servidora pública señalada como responsable se le acercó y le gritó que le descontaría las horas que no dio, ante lo cual la quejosa le pidió que no le gritara y que posteriormente le presentaría la constancia; así mismo, indicó que la Subdirectora nuevamente le gritó y le dijo "*aquí yo soy la que mando, a mí no me importan los alumnos*", retirándose del lugar.
5. Indicó que ese día entregó la constancia a la Subdirectora quien firmó de recibido, sin embargo, dijo que no la entregó a la secretaria que lleva el control de faltas pues el viernes 6 de diciembre, la secretaria le cuestionó si tendría con qué justificar sus inasistencias por lo que le entregó copia con la firma de recibido de la subdirectora y también le firmó la secretaria.
6. Al conocer el sentido del informe rendido por la autoridad que señaló como responsable, la quejosa señaló que seguían existiendo situaciones de mal trato por parte de la servidora pública, pues indicó que el 24 de enero de 2020 dos mil veinte, se dirigió a la biblioteca y en la entrada estaba la Subdirectora con otras alumnas obstruyendo la entrada, para lo cual pidió permiso para ingresar y la primera de las mencionadas la ignoró, situación que fue presenciada por la Trabajadora Social XXXX y XXXX.
7. Refirió que le fue remitido un oficio en el mes de junio de 2019 dos mil diecinueve, por parte del Director denominado "*invitación*" por haber platicado con un profesor respecto a un concurso de matemáticas, aludió que únicamente a ella se proporcionó dicho escrito y no al profesor con el que estaba platicando.
8. La quejosa señaló como antecedente que desde el año que ingresó a la escuela, la profesora Mireya Nava Ramos (año 2000) siempre la ha tratado mal y otras circunstancias tales como que en el año 2016 dos mil dieciséis, intentó atropellarla y que fue en el año 2019 dos mil diecinueve (sin precisar mes) que la ascendieron como Subdirectora.

Análisis particular de las conductas descritas en las quejas:

1. No requerirle la firma de asistencia:

Al rendir informe que le fue solicitado, la profesora Mireya Nava Ramos, negó los hechos atribuidos por la quejosa, pues explicó que ese día (sin precisar) apoyó en el turno vespertino, para lo cual efectuó actividades administrativas, precisó que no era su función recabar firmas de asistencia, pues el encargado de efectuar esa función es el prefecto de turno y que en su ausencia se designaba a otro para esa función.

Indicó que como parte de la función que realizó en ese tiempo fue de recabar los formatos de control de asistencia, los cuales dijo, fueron proporcionados al SubDirector del turno vespertino XXXX, al incorporarse a sus funciones, quien siguió el procedimiento para notificar al Director de las incidencias o inasistencias, por lo cual, aclaró, no le

correspondía recabar firmas ni “solventar y/o justificar inasistencias”, aludió que esta es una función propia del Director, a su vez, refirió que existió una reunión de la cual se originó una acta de conciliación la cual no fue firmada por la quejosa.

Por su parte, el Director de la ESTOE, Salamanca, Guadalupe XXXX, se limitó en referir que, sobre este punto de queja, existió una reunión el día 19 diecinueve de junio de 2019 dos mil diecinueve. Así mismo, el servidor público indicó en su libelo XX/XX-XX que las asistencias se llevan mediante hoja de firma y el encargado es el prefecto de cada área. Foja 114.

En tanto, la Supervisora de Zona Escolar XXXX, aludió que dicha situación fue tratada en la reunión de conciliación el 19 diecinueve de junio al decir: “... forman parte de la base para los acuerdos y compromisos que asumieron después ambas partes...”.

Así mismo, la supervisora de la zona escolar remitió el acta de hechos de fecha 18 dieciocho de junio de 2019 dos mil diecinueve, en el que se desprende que estaban presentes el Director XXXX, la quejosa, la supervisora de zona escolar, el jefe de sector y la Subdirectora Mireya Nava Ramos, el cual se aprecia que la quejosa fue la única que no estampó su firma de conformidad respecto a lo asentado en el acta, de la que se observa que se leyeron los escritos que presentó la quejosa, además se plasmó una circunstancia de descuentos en el que se indicó que no se aplicaron, pues se lee:

“...Sobre los descuentos que le notificaron que tenía, se aclaró lo que pasó, puesto que finalmente no se aplicaron, aclarando que no hubo dolo ni intención de perjudicarla ni hacerle pasar un mal rato...”

Por su parte el docente XXXX, indicó que del mes de marzo a agosto del 2019 dos mil diecinueve, cubrió un interinato en la Subdirección de la ESTOE, por lo que en algunos tiempos coincidía con la Subdirectora Mireya Nava Ramos y la quejosa, sin embargo nada abonó respecto a lo argumentado por la autoridad señalada como responsable, pues únicamente refirió que nunca presencié diferencia alguna de ellas, al decir:

“...“Una vez que me informan que el motivo por el que fui requerido ante este organismo, lo que puedo señalar es que de marzo a agosto del 2019 dos mil diecinueve, yo estuve cubriendo un interinato en la subdirección de la Escuela Secundaria Estatal Oficial 18 de Marzo en Salamanca, en algunos tiempos coincidía con la maestra Mireya Ramos porque ella cubría una parte del horario vespertino en la subdirección y la profesora XXXX es docente en ambos turnos; nunca presencié diferencia alguna de ellas... algunas ocasiones la Maestra XXXX me hizo algún comentario respecto a la forma de llevar la escuela por parte de la subdirectora, pero nunca me dijo algo respecto al trato; la personalidad de la maestra XXXX a veces es que ella tiene sus propias ideas, son respetables, conmigo nunca tuve problemas con ella, mi trato con ella fue meramente laboral; a veces son formas de pensar distintas y ambas son respetables; pero nunca vi tampoco algún trato indebido o falta de respeto por parte de la maestra Mireya hacia la Profesora XXXX; incluso nunca he visto alguna plática difícil entre ellas, no he visto nada; si hay problemas yo no tengo conocimiento de eso...”

De tal forma, cabe considerar que en ninguna de las probanzas previamente aludidas y mencionadas por parte de la servidora pública pudieron confirmar su negativa, pues únicamente existe indicio correspondiente al acta de hechos de fecha 18 dieciocho de junio de 2019 dos mil diecinueve, que si bien, no precisa los hechos o esclarecimiento de los mismos, sí hace alusión a que se confirmó este incidente en el que no procedió el descuento de horas para la quejosa, pues se reitera que se lee:

“Sobre los descuentos que le notificaron que tenía, se aclaró lo que pasó, puesto que finalmente no se aplicaron, aclarando que no hubo dolo ni intención de perjudicarla ni hacerle pasar un mal rato...”

Es decir, la autoridad señalada como responsable no logró desvirtuar los hechos que se le imputan, pues el testigo XXXX, nada aludió respecto a que él u otra persona haya recabado las firmas de asistencia de la quejosa, así mismo el Director ni la Supervisora, hicieron alusión respecto a los hechos, pues solo se remitieron en decir que ese asunto ya había sido tratado en una reunión de conciliación, misma que no quedó claro que se haya efectuado, pues de la constancia remitida por la autoridad escolar se confirmó que la quejosa no estuvo de acuerdo con la misma, con lo cual es posible colegir la actitud dolida por XXXX, suscitada por la servidora pública Mireya Nava Ramos.

2. Fue a la única que le colocó retardo.

La parte lesa, indicó que fue a la única que se colocó retardo el día 6 seis de mayo de 2019 dos mil diecinueve, a en la clase de las 13:05 trece horas con cinco minutos por instrucciones de la Subdirectora Mireya Nava Ramos, a pesar de que tanto esta última y la prefecta XXXX se percataron de un incidente de tráfico y que varios de sus compañeros docentes de tráfico llegaron tarde por ese incidente.

En su defensa, la profesora Mireya Nava Ramos, ignoró los hechos por no ser propios, pues indicó que el llenado de firmas y horas compete de forma directa a los prefectos en turno, aclaró que el día de los hechos dolidos, se encontraba la prefecta XXXX, además desconoció el incidente de tráfico aludido en la queja.

Por su parte, tanto el Director XXXX, como la Supervisora de Zona Escolar XXXX, aludieron en sus respectivos informes que dicha situación se trató en la reunión de conciliación de fecha 19 diecinueve de junio de 2019 dos mil diecinueve, la segunda de las mencionadas aludió que forman parte de la base de acuerdos y compromisos

que asumieron ambas partes. Así mismo, el servidor público indicó en su libelo XX/XX-XX que las asistencias se llevan mediante hoja de firma y el encargado es el prefecto de cada área. Foja 114.

Al respecto, en el acta de hechos de fecha 18 dieciocho de junio de 2019 dos mil diecinueve (foja 60) se plasmó que la prefecta XXXX, le aclaró los minutos que permaneció fuera del aula (20 minutos) así como la solicitud de la quejosa de que la citada prefecta corroborara los minutos que llegó tarde el día 6 seis de mayo; así mismo, se plasmó que tanto el maestro XXXX como la servidora pública señalada como responsable, le manifestaron no tener motivos para ejercer acoso laboral en su contra, además que pueden invitarla a cumplir con la normatividad que como docente de ese centro educativo le rige, pues se lee:

“...La prefecta XXXX aclara los minutos que la maestra XXXX permaneció fuera del aula, los cuales fueron veinte minutos... Se concluye... La maestra XXXX acepta que se conducirá así, solicita llamar a la maestra XXXX para corroborar los minutos que llegó tarde el lunes 6 de mayo, no fue posible ya que en ese momento no se encontraba, se checó la lista de ese día, por parte del maestro XXXX y maestra Mireya manifestaron no tener motivo para ejercer acoso laboral hacia ella. Se aclara que el maestro XXXX y la maestra Mireya, como directivos, podrán en futuras situaciones invitarla a cumplir con lo que marca la normalidad mínima, Reglamento de Convivencia Escolar y funciones propias del personal docente...”

Ahora bien, cabe destacar que la prefecta XXXX, si bien es cierto señaló que los prefectos son los encargados del registro de asistencia y los tiempos, también lo es que advirtió situación diversa a la aludida por la Subdirectora, pues indicó que recibió instrucciones de ésta última a efecto de colocar en la lista de asistencia que la quejosa había llegado 16 dieciséis minutos tarde, además nada aludió respecto a que se haya colocado a otros docentes retardo por estos hechos, pues dijo:

“Una vez que me han informado que el motivo por el que fui requerida para acudir a estas oficinas, es en razón de la queja presentada por la profesora XXXX en contra de la maestra Mireya Nava Ramos; lo que puedo señalar es que yo soy prefecta en la Escuela Secundaria Técnica Oficial Estatal “18 de Marzo” en Salamanca, en el ciclo escolar 2018-2019 yo estaba encargada del registro de asistencia de los maestros de segundo grado de secundaria y en ese entonces, lo único que me tocó presenciar fue un día que la maestra XXXX llegó tarde porque decía que se le había atravesado un camión, no recuerdo qué tiempo llegó después de su hora pero eran más de 20 veinte minutos; sin embargo la Subdirectora me dio la indicación de que solo asentara 16 dieciséis minutos para que quedara como retardo solamente ya que la maestra nunca faltaba ni llegaba tarde. Sobre la pregunta que me formulan de cómo se lleva a cabo el registro de asistencia y los tiempos; hay un prefecto asignado para cada grado, cuando llegan los maestros, el prefecto o prefecta vemos nuestro reloj y se les indica la hora a la que están llegando; si hubiera alguna diferencia con la que tienen los profesores en reloj propio, se asienta la de ellos; no contamos con un checador común; hay un reloj al lado de la biblioteca pero no es visible para todas las áreas...”

Luego entonces, se tiene que existen hechos contradictorios expuestos por la funcionaria pública inquirida, lo que conlleva a restar certeza en su dicho en cuanto a su valor probatorio, aunado a que no presentó ninguna documental con la que acredite su dicho, pues la autoridad escolar fue omisa en aportar documental relativa al registro de asistencias de fecha 6 seis de mayo de 2019 dos mil diecinueve, documental con la que se podría confirmar la versión de la testigo, respecto a que la Subdirectora solicitó se pusiera el retardo de 16 dieciséis minutos para que apareciera como retardo.

Al respecto, cabe traer a colación lo dispuesto por el artículo 43 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, mismo que señala:

“La falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, hará que se tengan por ciertos los hechos materia de la queja o denuncia, salvo prueba en contrario...”

De tal forma, todo lo anterior presume válidamente la existencia de los hechos dolidos por XXXX.

3. Horarios efectuados por la Subdirectora.

La quejosa indicó que en fecha 23 veintitrés de agosto de 2019 dos mil diecinueve, la Subdirectora le entregó su horario de clases el cual no estaba compactado como lo solicitó al Director mediante oficio 24 veinticuatro de junio de 2019 dos mil diecinueve, por lo que se entrevistó con este último quien le advirtió que los horarios los había efectuado la servidora pública que señaló como responsable, lo cual la doliente considera fue un ataque más en su contra para perjudicarla.

Al respecto, la Subdirectora Mireya Nava Ramos, negó los hechos atribuidos por la quejosa, pues indicó que los horarios y las autorizaciones para efectuar movimientos en los mismos, corren a cargo del Director del centro educativo, por lo que su labor se concreta a hacer entrega de los horarios a los docentes.

Por su parte, el Director de la ESTOE XXXX, confirmó el dicho de la servidora pública señalada como responsable, pues indicó que él es el encargado de efectuar los horarios y que la Subdirectora sólo se encarga de entregarlos, al decir:

“...los horarios son responsabilidad del Director y yo los elaboro, la subdirectora Mireya Nava Ramos sólo se encarga de entregarlos...”

En ese sentido, el Director explicó mediante oficio XX/XX-XX que los criterios para efectuar los horarios los realizó bajo lo establecido en el acuerdo secretarial número 97 que establece la organización y funcionamiento de las escuelas secundarias técnicas, en el que indica que la materia que imparte la quejosa (matemáticas) debe impartirse una hora al día en cada grupo y grado, para lo cual remitió la distribución semanal de periodos lectivos de primer, segundo y tercer año de secundaria (foja 115 a 117), así como los horarios asignados a la quejosa, del cual se aprecia que, en efecto, no están totalmente compactados (foja 118 y 119).

Dentro de esta valoración, se tiene que en el sumario de mérito obra el archivo electrónico aportado por la parte lesa, el cual contiene audios de hechos, que por el contexto y dinámica que se presentan, indican que tienen relación con el punto de queja estudiado, así al realizar la inspección de dichos documentos se apreció que el una persona del sexo femenino le requería al Director que compactara los horarios de clase y éste último le reiteraba que se efectuó dicho horario por necesidades de la escuela, además le insistió a la solicitante que así quedarían, sin que se aprecie que el Director o persona alguna que intervino en el audio, haya manifestado que la Subdirectora realizó los horarios (foja 271 y 272).

Por su parte la supervisora escolar XXXX, indicó mediante oficio XX/XX-XX (foja 58) haber recibido escritos suscritos por la quejosa, uno en el que se aprecia que le pidió al Director que su horario quedara igual y el otro en el que hace la petición que el horario quedara compactado y continuar con un grupo que venía atendiendo, pues este último quedó a cargo de otro maestro, además que el Director del ESTOE le externó que los horarios habían sido elaborados por la Subdirectora y que él no sabía nada; así mismo, la supervisora nada aludió respecto a que tuviera conocimiento respecto a que el Director le haya indicado que la Subdirectora efectuó los horarios de la quejosa.

A su vez indicó que además de la quejosa, varios docentes se inconformaron por los horarios y por el trato recibido por el Director y una de ellas por la Subdirectora (sin precisar quién), motivo por el que se entrevistó con el Director XXXX, en compañía del Secretario Sindical, a efecto de hacerle conocer la situación de las maestras y solicitarle que la escuchara y dialogara con ellas, además de atender lo de los horarios en lo particular el de la maestra XXXX, sin embargo, indicó que el Director se negó a firmar el acto donde se asentaron acuerdos y compromisos, por lo que requirió intervención del área jurídica de la Delegación.

Para confirmar su dicho, la Supervisora remitió los siguientes documentales:

- Escrito suscrito por la quejosa de fecha 26 veintiséis de agosto de 2019 dos mil diecinueve, en el que le informa a la supervisora escolar que a pesar de la solicitud de horario, se reacomodó su horario a tal modo que la perjudica, además de que en fecha 23 del mes y año en cita, el Director le comentó que el horario del turno matutino lo efectuó la Subdirectora Mireya Nava Ramos (foja 61).
- Escrito suscrito por la quejosa de fecha 24 veinticuatro de junio de 2019 dos mil diecinueve, mediante el cual requirió al Director de la ESTOE, XXXX, que reacomode su horario como anteriormente lo tenía, del cual se desprende en la parte inferior derecha del documento, firma de recibido para revisión en fecha 26 veintiséis de junio de 2019 dos mil diecinueve.
- Acta de hechos de fecha 27 veintisiete de agosto de 2019 dos mil diecinueve, en el cual se aprecia que el representante sindical XXXX, entre otras cuestiones externó que existía inconformidad entre algunos maestros por las modificaciones que se hicieron en los horarios, y que había falta de voluntad del Director para ayudarles. Además, se plasmó que el Director comentó que la mayoría de los maestros tenían horario compactado y que el directivo puede modificar los horarios de acuerdo a las necesidades de la escuela tal como lo marcan los lineamientos (sin precisar cuáles) y que tenía conocimiento que las maestras XXXX, XXXX, XXXX y XXXX tenían dicha inconformidad.
- Así mismo, se lee que el representante sindical indicó que la percepción de algunos es que existían preferencias y el trato que han recibido no era el adecuado por parte del Director, así como los acuerdos y compromisos en el que se asentó que el Director analizaría de nuevo el tema de los horarios para encontrar alguna posible solución y dialogaría con los inconformes, entre otras cuestiones. Por último, se advierte en dicha acta que el Director se negó a firmar, toda vez que la supervisora está "brincando" su autoridad (foja 63).
- Escritos de las docentes XXXX, XXXX y trabajadora social XXXX, en los que expresan inconformidades en contra del Director por un mal trato, la segunda de las mencionadas por un suceso acontecido con la subdirectora (ajeno a la queja que nos ocupa) y la tercera por la inconformidad en el horario asignado y lugar para efectuar sus labores. Foja s 65 a 67.
- Oficio sin número de fecha 28 veintiocho de agosto de 2019 dos mil diecinueve, mediante el cual el Jefe de la Unidad Jurídica, XXXX, solicitó la presencia del Director del ESTOE XXXX, a efecto de dar seguimiento a la conciliación que se efectuó el 27 veintisiete de agosto de ese año Foja 64.

Por otra parte, este organismo recabó el testimonio de personal adscrito a la ESTOE XXXX, XXXX y XXXX, quienes indicaron que posterior a una reunión de Consejo Técnico Escolar, la Subdirectora repartió los horarios,

sin embargo, nada aludieron respecto a que el Director habría referido que la autoridad señalada como responsable realizó los horarios de ellos y de la quejosa.

Incluso el docente y representante sindical XXXX (foja 144), confirmó que ese día existieron varias inconformidades por el ajuste de horarios y que los mismos son efectuados por el Director, además que la pretensión de la quejosa de que quedaran compactados era imposible ya que implicaba reajuste de todos los horarios de la escuela, agregó que la Supervisora XXXX, hizo la invitación al Director para que procurara atender las peticiones del horario en la medida posible, al decir:

“...En cuanto a la asignación de horarios, es cierto que en el inicio del nuevo ciclo escolar como en cada uno hubo inconformidades con el horario que se asignó a cada maestro; se buscó la posibilidad de compactar algunas horas, esto es evitar espacios libres entre los módulos de cada día que imparten los docentes; a algunos se logró el ajuste de una o dos horas pero en el caso particular de la profesora XXXX ella pretendía que se le asignaran los cuatro últimos módulos del horario matutino y los cuatro primeros módulos del vespertino de lunes a viernes, lo cual era imposible ya que implicaba un reajuste de todos los demás horarios de la escuela además que todos los maestros con antigüedad mayor buscan tener su horario compactado; sin embargo esto es difícil y aun así, a los de mayor antigüedad como es el caso de la maestra XXXX se les considera para procurar que su horario les acomode lo mejor posible; además de que la asignación de horario corresponde al Director; sin embargo la Supervisora Escolar hizo la invitación al Director para que procure primero atender las peticiones de horario en la medida posible, de los profesores con mayor antigüedad como es el caso de la maestra XXXX...”

De lo expuesto es posible colegir que los hechos reclamados por la aquí agraviada de parte de la Supervisora Mireya Nava Ramos, en lo relativo a que efectuó los horarios con objeto de perjudicarla y como represalia se encuentra aislado dentro del caudal probatorio, pues como se advierte de los testimonios, del dicho del propio Director y de la supervisora, no se logró confirmar que ella haya realizado los horarios que fueron asignados a la quejosa, además se confirmó que existieron inconformidades por parte de otros docentes respecto al mismo hecho, es decir, no se advierte que únicamente a la quejosa se le haya perjudicado por este hecho, sino denota que tal situación fue perjudicial para varios de sus compañeros, de lo que se insiste, no se advierte la intervención de la servidora pública señalada como responsable a efecto de causarle alguna afectación, por lo que este Organismo se abstiene de emitir pronunciamiento de responsabilidad en cuanto a este punto de queja.

4. Respecto a que la Subdirectora se condujo indebidamente y no entregó el justificante a la secretaria.

La parte lesa refirió que el 29 veintinueve de noviembre de 2019 dos mil diecinueve, se salió de la escuela en su hora libre para acudir a una consulta médica del ISSSTE ya que tenía cita a las 11:00 once horas, por tal motivo, no alcanzó a llegar a la clase y al regresar a la escuela se percató que sus alumnos no estaban en el aula, instante en el que la servidora pública se le gritó que le descontaría las horas que no dio y que le externó yo soy la que mando, a mí no me importan los alumnos.

De frente a la imputación, la Subdirectora Mireya Nava Ramos, negó los hechos, señaló que siempre se ha conducido con respeto hacia los compañeros y alumnos, así mismo, explicó que se confirmó con constancia correspondiente que la quejosa tuvo cita médica en el ISSSTE, no obstante, no informó a la institución sobre la necesidad de ausentarse para asistir a la misma, dejando los grupos abandonados. Refirió que ese día se percató que el grupo que le correspondía a la quejosa había desorden por lo cual uno de los coordinadores atendió el grupo, lo cual ocurrió en la hora siguiente, refirió que tales hechos los reportó a la Supervisora de la zona XXXX, toda vez que el Director no se encontraba, además que había firmado el libro de asistencia por adelantado, agregó que a pesar de contar con la facultad de efectuar extrañamiento, omitió realizar el mismo, pues respetó uno de los acuerdos firmado en fecha 15 quince de agosto de 2019 dos mil diecinueve, que consiste en “resolver cualquier conflicto o incidencia de manera interna ante la Dirección de la escuela como primera instancia”.

En esa tesitura, se advierte que efectivamente la quejosa, salió de las instalaciones escolares a efecto de atender una cita médica, sin embargo el dicho de la quejosa en el sentido de que la servidora pública en comentario se hubiese dirigido con gritos y de manera indigna, como lo describiera la parte lesa, se encuentra aislado dentro del acervo probatorio recabado por este Organismo, pues dicha imputación fue negada por la servidora pública señalada como responsable, a más de que la quejosa fue la única persona que se conduce en ese sentido pues no existieron testigos u otro material probatorio que confirme dicha dolencia; razón por la cual no resultó posible acreditar de manera fehaciente el punto de queja expuesto por XXXX, consecuentemente no se emite señalamiento de reproche al respecto.

Ahora bien, la quejosa indicó que ese mismo día (29 de noviembre de 2019 dos mil diecinueve), entregó la constancia de tiempo a la Subdirectora, quien firmó de recibido, sin embargo, aludió que no la entregó a la secretaria que lleva el control de faltas, pues el 6 seis de diciembre de ese año la secretaria le cuestionó si tenía con qué justificar las inasistencias, para lo cual entregó copia de la citada constancia de tiempo en la que la Subdirectora plasmó firma de recibido, aludiendo que en el acto, la secretaria acusó de recibido.

A su vez, la parte lesa presentó la constancia expedida por la clínica de medicina familiar ISSSTE en Salamanca, de fecha 29 veintinueve de noviembre de 2019 dos mil diecinueve, a nombre de XXXX, en el que se plasmó que la quejosa se presentó ese día de las 10:45 a las 12:45 a dicho nosocomio para atención médica, además se aprecia en la parte inferior derecha el acuse de recibido suscrito por la Subdirectora Nava, en esa fecha a las 12:55, así como la firma de acuse de Rosario en fecha 6 seis de diciembre de ese año. Foja 89.

Al respecto, la Subdirectora Mireya Nava Ramos, negó los hechos atribuidos por la quejosa, así mismo expuso el procedimiento administrativo para el control de firmas de asistencia en el siguiente sentido:

1. El proceso comienza con el vaciado de información obtenida del "Control de Firmas de Asistencia" en el reporte denominado "relación de incidencias", labor que es encomendado a la secretaria en turno.
2. Después se entrega a la Subdirectora para su revisión e integración de los documentos que justifiquen, si así procede, las inasistencias o retardos ahí plasmados, pues indicó que la subdirectora es la encargada de recibir dicha documentación por parte de los empleados.
3. Finalmente genera un reporte de las inasistencias y retardos que no cuenten con justificación o soporte documental, la cual se entrega al Director para que éste las dé a conocer a los docentes y hagan las aclaraciones pertinentes o se aplique el descuento correspondiente.

La autoridad señalada como responsable, desconoció el motivo por el cual la secretaria XXXX, quien es la encargada de apoyarla en la elaboración de la "Relación de las incidencias" (primera etapa) le requirió constancia de tiempo a la quejosa, toda vez que no es su competencia.

Por su parte, la secretaria XXXX, confirmó que una de sus funciones es brindar apoyo a la Subdirectora y que en relación a la incidencia del día 29 veintinueve de noviembre de 2019 dos mil diecinueve, corroboró que la Subdirectora le requirió en fecha 6 seis de diciembre de ese año capturar las incidencias del personal, sin mencionar que le encomendó solicitar constancia de justificante alguno; además señaló que se tomó la atribución de requerir el justificante toda vez que la maestra Nava Ramos, se encontraba ocupada y que incluso recibió una llamada de atención por esa situación.

No obstante, no fue acorde respecto al procedimiento expuesto por la Subdirectora, ya que indicó que la profesora Nava Ramos, le indicó que todo se tiene que entregar a ella primero antes que "a nosotras", es decir, no confirma que el recabar las constancias de justificación de incidencias sea exclusiva función de la autoridad señalada como responsable, como lo señaló en su informe, pues dijo:

"...soy secretaria, me ubico en la Dirección de la Escuela, ahí brindo apoyo tanto al Director como a la Subdirectora; de la situación que expuso la maestra relacionada con su incidencia del día 29 veintinueve de noviembre de 2019 dos mil diecinueve; a este respecto lo que puedo señalar es que efectivamente el día 6 seis de diciembre de ese año, la Subdirectora me solicitó capturar las incidencias del personal; en el caso de la maestra XXXX estaba marcada una inasistencia; esto detenía mi trabajo; la maestra Mireya se encontraba ocupada con unas personas así que pregunté a la prefecta si tenía conocimiento si la maestra tenía algún justificante ya que le aparecía esa falta y ella generalmente nunca falta salvo que sea por enfermedad; más tarde se presentó la maestra XXXX, me entregó una copia de una constancia de fecha 09 nueve de noviembre de 2019 dos mil diecinueve, expedida por la Clínica de Medicina Familiar del ISSSTE en Salamanca, me indicó que ella le había hecho entrega de dicha constancia a la maestra Mireya Nava Ramos desde ese día, me entregó una copia...de la copia quien aportó la profesora de dicha constancia y que tengo a la vista, el apartado que aparece de recibido el día 6 seis de diciembre de 2019 dos mil diecinueve, sí se parece a mí letra pero no recuerdo si le firmé de recibido; posteriormente la maestra Mireya Nava llamó mi atención por haberme tomado la atribución de solicitar una justificación de incidencia...hay la indicación de la Subdirectora de que todo se tiene que entregar a ella primero antes que a nosotras..."

Aunado a lo anterior, se resalta lo informado por el Director de la ESTOE XXXX, quien no confirmó que el procedimiento descrito por la servidora pública señalada como responsable, se realizara de ese modo, incluso pretendió justificarla al decir que por descuido o exceso de trabajo la Subdirectora no informó a la secretaria XXXX, que tenía en su poder la constancia de la quejosa y que por esa razón la secretaria en mención le cuestionó a la inconforme si tenía algún comprobante, pues dijo:

"...la Maestra XXXX si entregó su constancia de tiempo que la ampara en el horario marcado en ella su ausencia de la institución, la secretaria XXXX al no tener en sus manos aun la constancia de tiempo (pudo ser por descuido o simplemente exceso de trabajo la subdirectora no les avisó. . la secretaria en mención le preguntó amablemente a la Maestra... si tenía algún comprobante de esos horarios..."

Por consiguiente, es dable señalar que el dicho de la Subdirectora quedo desvirtuado por el Director y la testigo XXXX, por lo que no es posible concederle certeza a su dicho, toda vez que la autoridad escolar no logró acreditar el motivo real por el cual no fue agregado la constancia de la quejosa dentro del reporte de incidencias, lo que permite inferir que la servidora pública señalada como responsable omitió incluir a la documental que justificaba su inasistencia, que si bien no ocasionó (a decir de la quejosa) una repercusión económica, si se considera un acto de molestia innecesario solicitar nuevamente la constancia de mérito por parte de la secretaria a pesar de que la inconforme presentó su constancia en tiempo y forma.

5.- Respecto a los hechos de fecha 24 veinticuatro de enero de 2020 dos mil veinte.

La quejosa, al conocer el sentido del informe rendido por la autoridad señalada como responsable, indicó que continuaban existiendo situaciones de mal trato por parte de la Subdirectora, pues señaló que en la fecha aludida solicitó permiso para ingresar a la biblioteca, ya que se encontraba obstruyendo la entrada en compañía de unas

alumnas, sin embargo, dijo, la autoridad escolar la ignoró, situación fue presenciada por la a Trabajadora Social XXXX y la docente XXXX.

Sin embargo, cabe resaltar que XXXX y XXXX, negaron haberse percatado de los hechos dolidos por la quejosa, incluso refirieron que en ningún momento han observado que la servidora pública señalada como responsable se haya conducido indebidamente hacia la inconforme, pues dijeron:

XXXX:

“...En cuanto al trato hacia la maestra XXXX, ella se acerca a platicar conmigo, desde hace años me comenta que la maestra Mireya le dice o le hace algo como que le grita, que la observa constantemente, que se siente acosada por ella; sin embargo, a mí no me consta, yo no he visto situación alguna de las que me comenta, solo por lo que ella me dice... hace poco estábamos la maestra XXXX y yo almorzando en la biblioteca, vi que la maestra XXXX entró por otra puerta que no es la principal, se acercó y me preguntó que si había visto, lo único que vi fue que en la puerta principal estaba la maestra Mireya con unas alumnas pero no escuché si la maestra XXXX pidió en su momento permiso para entrar, la maestra XXXX se unió a nosotras y comentó que le había pedido permiso para entrar y la había ignorado, pero reitero de manera directa no escuché algo al respecto...”

XXXX:

“...quiero señalar que por platica de la propia maestra he tenido conocimiento de que tiene problemas con la Subdirectora Mireya Nava Ramos; sin embargo a mí de manera directa nunca me ha tocado presenciar situación alguna de diferencia entre ellas o algún trato indebido por parte de la Subdirectora hacia la profesora; la última ocasión que recuerdo, yo estaba con la Trabajadora Social XXXX, en la biblioteca, no recuerdo la fecha, llegó la profesora XXXX, la maestra Mireya también estaba en el pasillo antes de entrar a la biblioteca pero yo no me di cuenta de que se hubiera dado alguna situación entre ellas, no vi ni escuché nada...”

De tal suerte, ante la falta de elementos de convicción en abono trato indigno dolido por XXXX, lo que se enfrenta a los testimonios de sus compañeras XXXX y XXXX, al acotar hechos diversos a los apuntados por la quejosa, lo cual no resultan suficientes para acreditar el trato dolido, derivado de lo cual este Organismo se abstiene de emitir pronunciamiento de responsabilidad.

6.- Respecto a la “invitación” de fecha 7 siete de junio de 2019 dos mil diecinueve.

La quejosa, indicó que el 30 treinta de mayo de 2019 dos mil diecinueve, se encontraba hablando con el profesor XXXX, sobre un examen para un concurso de matemáticas interno, sin embargo, el Director la mandó llamar y le hizo entrega de una “invitación” refiriendo que en el caso del profesor XXXX no se tomó la misma medida.

Al respecto, obra en el sumario el oficio XX/2019 con asunto “invitación” de fecha 7 siete de junio de 2019 dos mil diecinueve suscrito por el Director XXXX, mediante el cual requirió a la quejosa llegar temprano a su salón de clase y el no abandonar el aula en horas efectivas de clase, la primera petición por lo que hace al día 6 seis de mayo y el segundo por lo que hace al 30 del mismo mes y año Foja 88.

De tal forma, esta Procuraduría advierte que el oficio de “invitación” emitido por el Director de la ESTOE XXXX, para no llegar tarde y para no abandonar a los grupos por llegar tarde, no son acciones que pueden constituirse como un acoso laboral o acto de molestia injustificado, así como violación a sus derechos humanos.

Lo anterior es así pues, primeramente se considera que dichas acciones, no reúnen los elementos que configuran la figura de acoso laboral, pues no se demuestra que tales acciones se hayan realizado injustificadamente, de manera persistente y con intensión de infundir miedo, intimidación, angustia para causar un perjuicio laboral o desmotivación que indujera a que la quejosa renunciara, aunado a que la acción realizada por el Director de solicitarle a la quejosa que no abandonara sus grupos dentro de los horarios de clase y el llegar temprano, así como la evidencia exigida para el cumplimiento de una labor encomendada no se encuentran catalogados como conductas que adviertan acoso laboral, pues únicamente se denota una exigencia laboral, además que se toma en consideración, que la quejosa admitió haber efectuado tales conductas.

Por otra parte, se considera que existen ordenamientos que disponen que los docentes deben evitar tales conductas, a saber:

Reglamento Interior de Trabajo que regula las relaciones laborales entre la SECyR (SEG. . y la sección 45 del SNTE: *Artículo 22.- Queda prohibido a los trabajadores... XIII Abandonar sus labores o suspenderlas injustificadamente aun cuando permanezcan en su sitio de trabajo...*

Reglamento Escolar para una Convivencia en la Paz del Estado de Guanajuato: *Artículo 37.- Son deberes o compromisos de los educandos...IV. Asistir puntualmente a clases y demás actividades que se requieran, respetando los horarios establecidos...V. Abstenerse de salirse de clase sin permiso del docente frente a grupo o del centro escolar, sin la autorización correspondiente...*

Sumado a lo anterior, es dable considerar, que el docente XXXX, desvirtuó el dicho de la quejosa respecto a que fue la única que recibió tal exigencia laboral, pues incluso el profesor de marras refirió que se le impuso un retardo

por abandonar su grupo por tiempo considerable al entablar conversación con la quejosa en el mes de mayo de 2019 dos mil diecinueve, pues dijo:

*“...en el mes de junio de 2019 dos mil diecinueve y de la sí tuve conocimiento directo es que iba a ser el concurso de matemáticas a mí me tocó coordinarlo; pedí el apoyo de la profesora XXXX para que elaborara el examen para segundos; un día, yo me encontraba con el grupo de tercero C, ella se dirigió a mi salón, me cuestionaba respecto al examen, le expliqué que lo elaborara como ella considerara pero insistía una y otra vez en su preocupación de que se fuera a mal interpretar; la maestra duró mucho tiempo ahí, por educación yo atendía a las inquietudes que me planteaba pero duró más de 20 veinte minutos insistiendo en lo mismo cuando ella podía elaborar libremente el examen y así se lo dije; **esta situación obviamente provocó que el Director me hiciera un llamado de atención ya que me hizo saber que en las cámaras se observaba que yo había desatendido a mi grupo más de 20 veinte minutos y en este tipo de casos si se iba a tratar algo de la escuela tenemos que pedir el apoyo de prefectura para que cuide al grupo pues no podemos dejar a los alumnos solos y efectivamente tanto mi grupo como el de la profesora XXXX estuvieron solos en lo que ella me planteaba sus inquietudes; el Director me hizo saber que se asentaría como un retardo y yo acepté esta determinación ya que efectivamente sucedió eso, aun y cuando no fue porque yo así lo quisiera; el Director me hizo entrega de un escrito en el que me invitaba a evitar desatender el grupo...**” (Énfasis añadido.*

Derivado de lo anterior, respecto a este punto, no se encuentran hechos que puedan considerarse como contrarios a los derechos humanos de la quejosa, por lo cual no existen motivos para emitir un juicio de reproche en contra del Director o la Subdirectora de la ESTOE, Salamanca.

Conclusión

Es de administrarse los elementos de convicción que anteriormente se han analizado, bajo la óptica particular de ponderación de pruebas dentro de la materia de Derechos Humanos, como ha sido establecido ya dentro del Sistema Interamericano de la materia, atentos al criterio asumido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Paniagua Morales Vs Guatemala, respecto de las particularidades propias que diferencian el proceso en la materia que ocupa y el derecho tradicional interno de cada Estado, pues en materia de derechos humanos es menos formal y más flexible, como también se previó en el caso Loayza Tamayo Vs Perú, para aplicar mayor flexibilidad en la valoración de la prueba rendida ante ella sobre los hechos pertinentes, de acuerdo con las reglas de la lógica y con base en la experiencia.

Esto es, se requiere una adecuada valoración de la prueba según la regla de la sana crítica permitirá a quienes resuelven llegar a la convicción sobre la verdad de los hechos alegados.

De esta forma, si bien es cierto que algunos de los puntos de queja esgrimidos por XXXX, no lograron ser soportados con medios de convicción, también es cierto que ha quedado acreditado que tal como lo aseveró XXXX, la señalada como responsable Mireya Nava Ramos, efectuó actos que generan molestia hacia la quejosa que no logró justificar, en el que incluye intranquilidad en su ámbito laboral, para lo cual resulta menester fortalecer el clima laboral y las relaciones interpersonales necesarias para desarrollar una cultura organizacional basada en el respeto y empatía de los actores involucrados en la prestación del servicio de educación en el Estado y que el mismo no resulte en menoscabo de la calidad del mismo en perjuicio de los educandos.

Así mismo, se corroboró con los testimonios del Director de la ESTOE, XXXX, que han existido conflictos previos a los hechos analizados, en el que participaron la quejosa y la Subdirectora, así como la manifestación de la Supervisora Escolar XXXX, quien indicó que además de la quejosa, existieron inconformidades por otros docentes por el trato otorgado por el Director y la Subdirectora, incluso aludió que al momento de dialogar con el Director manifestó descontento con los acuerdos y compromisos que se plasmaron el acta de hechos de fecha 27 veintisiete de agosto de 2019 dos mil diecinueve, así mismo se conoció que existió desconcierto en el personal docente y trabajo social por los horarios asignados, lo cual, fue confirmado por el representante sindical XXXX, circunstancias que denotan un entorno laboral insano que deriva en relaciones de trabajo fracturadas, poca disponibilidad para colaborar y trato difícil, falta de comunicación interna, resistencia al cambio, división laboral, fricciones, incertidumbre, falta de paz, desconfianza y conductas hostiles.

Por ende, la presente resolución -se insiste- debe entenderse por la autoridad a quien se dirige, en el sentido de intensificar o, en su caso, implementar acciones preventivas (y correctivas si es necesario) que redunden en un mejor clima laboral y que tiendan a erradicar todas aquellas prácticas que propicien o generen un entorno laboral hostil, en menoscabo del servicio de calidad que es debido a los adolescentes como educandos.

Por tanto, este Organismo estima oportuno emitir una Recomendación a la Secretaría de Educación, para que en el ámbito de su competencia, gire instrucciones por escrito a quien legalmente corresponda, a efecto de que en aras de salvaguardar el proceso de relación adecuado que debe imperar en un ambiente laboral de prestación de servicios público en materia de educación, se implementen todos aquellos mecanismos y acciones tendientes a solucionar -en la medida de lo posible- la problemática suscitada entre las partes involucradas en el presente asunto; de modo tal que, se generen acuerdos y/o compromisos mutuos y convergentes, basados siempre -desde luego- en el respeto recíproco que fomenten la convivencia armónica entre los actores implicados (directivos, personal administrativo y docentes) y, en tal virtud, se solventen todos los conflictos internos que -en su caso- sigan existiendo al interior de la Secundaria Técnica Oficial Estatal 18 de Marzo de Salamanca.

Mención especial

Este Organismo, no desdeña que la quejosa al conocer el sentido del informe rendido por la autoridad señalada como responsable, confirmó que el 15 quince de agosto de 2019 dos mil diecinueve, existió una reunión de la Delegación Regional de la Secretaría de Educación de Salamanca, sin embargo, refirió que no ha existido una investigación respecto a los hechos que ha denunciado por el actuar de la Subdirectora, pues solo se limitan a efectuar acuerdos y compromisos para el desempeño de su trabajo (foja 85).

Al respecto, se confirmó que en fecha 15 quince de agosto de 2019 dos mil diecinueve, se efectuó acta de conciliación en las instalaciones de la unidad jurídica de la Delegación Regional de Educación Centro-Sur (foja 59) en el que se plasmaron acuerdos y compromisos. Del mismo modo, se aprecia el acta de hechos de fecha 18 dieciocho de junio de ese año en el que se plasmó, en lo medular, tanto la Subdirectora como el Jefe de Sector XXXX, podrán en futuras ocasiones invitarla a cumplir con lo que marca la normatividad mínima.

Luego, en las probanzas que integran el sumario no obra constancia alguna que acredite que se hayan investigado los hechos denunciados por la quejosa, es decir, se advierte deficiencia por las autoridades de la ESTOE "18 de marzo" de Salamanca, referente a probables hechos de violencia en los que se vio involucrada la quejosa, así también no existe constancia que acredite que se haya convocado a los integrantes del organismo escolar para valorar los conflictos suscitados entre la quejosa y la Subdirectora, es decir, se refleja inobservancia a lo establecido en el Reglamento Escolar para una Convivencia en la Paz del Estado de Guanajuato, que constriñe al Director de la institución escolar a investigar cualquier acto de posible violencia escolar sin mayor preámbulo:

Artículo 58.- La o el director, la o el supervisor o la o el jefe de sector, según sea el caso, sin demora alguna, deberá investigar de por sí o, a través del personal que tenga a su cargo y que designe para tal efecto, pudiendo realizar cualquier acción que estime necesaria para el esclarecimiento de los hechos constitutivos de la situación de conflicto, siempre y cuando, no se lesionen los derechos de los involucrados o de persona alguna.

Artículo 59.- La o el director, la o el supervisor o la o el jefe de sector, según sea el caso, integrará de manera clara y precisa la información sobre los hechos constitutivos de un conflicto en la bitácora. En el caso de considerarlo pertinente, abrirá un expediente que contenga las pruebas y permita dar seguimiento al asunto.

Artículo 61.- La o el Director deberá convocar a los integrantes del Organismo Escolar, quienes valorarán y determinarán si el hecho o conducta es conflicto o constitutivo de violencia escolar conforme al artículos 3 fracción XIV, 24 y 25 de la Ley; 2 del Reglamento de la Ley y demás disposiciones normativas aplicables.

En consecuencia, no obran en el sumario evidencias que permitan establecer que el Director de la ESTOE "18 marzo" de Salamanca, XXXX, haya tramitado el procedimiento correspondiente conforme a lo establecido por el Reglamento Escolar para una Convivencia en la Paz del Estado de Guanajuato, a fin de esclarecer los hechos en los que se vio involucrado la quejosa a partir de su gestión, razón por cual se recomienda a la Secretaria de Educación del Estado de Guanajuato, brinde capacitación a la Comunidad Educativa de dicha institución escolar a fin de garantizar la aplicación de la normativa en comentario.

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente emitir las siguientes conclusiones:

RECOMENDACIONES

**A la Secretaria de Educación del Estado de Guanajuato
Doctora Yoloxóchitl Bustamante Díez:**

PRIMERA.- A efecto de que se inicie procedimiento disciplinario en contra de la profesora Mireya Nava Ramos, Subdirectora de la Escuela Secundaria Técnica Oficial Estatal "18 de marzo" de Salamanca, respecto de la Violación a los derechos laborales de la cual se doliera XXXX, lo anterior de conformidad con los argumentos expuestos en el caso concreto de la presente resolución.

SEGUNDA.- Para que en el ámbito de su competencia, gire instrucciones por escrito a quien legalmente corresponda, a efecto de que en aras de salvaguardar el proceso de relación adecuado que debe imperar en un ambiente laboral de prestación de servicios público en materia de educación, se implementen todos aquellos mecanismos y acciones tendientes a solucionar -en la medida de lo posible- la problemática suscitada entre las partes involucradas en el presente asunto; de modo tal que, se generen acuerdos y/o compromisos mutuos y convergentes, basados siempre -desde luego- en el respeto recíproco que fomenten la convivencia armónica entre los actores implicados (directivos, docentes y personal administrativo y, en tal virtud, se solventen todos los conflictos internos que -en su caso- sigan existiendo al interior de la Escuela Secundaria Técnica Oficial Estatal "18 de marzo" de Salamanca, Guanajuato.

TERCERA.- Se brinde capacitación a la Comunidad Educativa de la Escuela Secundaria Técnica Oficial Estatal "18 de marzo" de Salamanca, a fin de garantizar la aplicación de la Ley para una Convivencia Libre de Violencia en el Entorno Escolar para el Estado de Guanajuato y sus Municipios, así como el Reglamento Escolar para una Convivencia en la Paz del Estado de Guanajuato, lo anterior de conformidad con los argumentos expuestos en el caso concreto de la presente resolución.

La autoridad se servirá informar a este Organismo si acepta las presentes Recomendaciones en el término de 5 cinco días hábiles siguientes a su notificación y; en su caso, dentro de los 15 quince días naturales, aportará las pruebas de su debido y total cumplimiento.

Notifíquese.

Así lo resolvió y firma el Licenciado **José Raúl Montero de Alba**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

L. JRMA* L. LAEO*