

León, Guanajuato, a los 13 trece días del mes de noviembre del año 2013 dos mil trece.

VISTO para resolver el expediente número **384/2012-A**, relativo a la queja presentada por **XXXXXXXXXXXX** respecto de hechos que estimó violatorios de sus Derechos Humanos, atribuyéndole tales actos a la **Supervisora la Zona XIX diecinueve del Sector I uno de Educación Preescolar Federal, así como en contra de una maestra de la comunidad de San José del Tránsito en EL Jardín de Niños "Ignacio Altamirano" de la zona XIX diecinueve del sector uno de educación preescolar.**

SUMARIO: XXXXXXXXXXXX se dolió de una serie conductas que definió como acoso laboral y que atribuyó a la Supervisora la Zona XIX diecinueve del Sector I uno de Educación Preescolar Federal, así como en contra de una maestra de la comunidad de San José del Tránsito en la escuela "Ignacio Altamirano" de la zona XIX diecinueve del sector uno de educación preescolar.

CASO CONCRETO

Por lo que hace a este punto de queja **XXXXXXXXXXXX** señaló que su inconformidad en contra de las Profesoras **Leonila Márquez Navarrete** y **Piedad Pérez Quiroz** radica en que presuntamente dichas funcionaras públicas han desplegado, de manera continua y desde hace tiempo, un acoso laboral hacia la aquí agraviada, en concreto la parte lesa señaló: *"...Inconformándome de dichos servidores públicos porque desde hace mucho tiempo han venido ejerciendo sobre mí, acoso laboral, discriminación y violación a mis derechos humanos como trabajador y como persona, agregando además a la presente una serie de escritos donde menciono fechas y situaciones de mobbing laboral, hostigamiento laboral, discriminación y abuso de su autoridad..."*.

En una segunda comparecencia la hoy quejosa apunto de manera más concreta sus agravios, en este tenor la parte lesa señaló: *"...Deseo puntualizar que mi inconformidad en contra de la supervisora de zona XIX del sector I uno de educación preescolar federal [Leonila Márquez Navarrete](...) es por los hechos sucedidos en el mes de octubre del año 2011 dos mil once, y en cuanto a quien ha venido realizando acoso laboral consistente en tratándose de reuniones para calificación de carrera magisterial, en puntajes anuales asignados, no me califica al igual que a las demás y siempre me califica con menos calificación, me quitó de mi cargo y me destituyó de educadora encargada, dándome un documento donde me bajó mi puntuación que porque afecté a la comunidad de jardín de niños Rubén Campos, en entrega de documentación siempre me dice que soy la última en entregar, cuando no es así porque me doy cuenta de las Directoras que entregan la documentación después que yo, y siempre me evidencia delante de las otras personas, discriminación, trato desigual, señalamientos constantes, acusaciones de que le hago cosas y las vuelvo a hacer, además de que obliga a otras personas para que firmen en mi contra, no me da días económicos cuando quiero, así como porque en dos años no me invitó a ninguna reunión de ningún tipo, a la fecha no me ha invitado al proyecto educativo, además de no darme orientación respecto de los proyectos educativos escolares, así también porque le dice a las otras maestras que no se junten en mi contra y violación sistemática a mis derechos humanos como trabajador y como persona, inconformándome por ello en contra de por el hostigamiento y demás vulneraciones que realizó en mi contra Leonila Márquez Navarrete (...) En cuanto a la maestra Piedad Pérez Quiroz, por seguirle el juego a la supervisora en contra mía, por poner en mi contra a las madres de familia (...) ya que incitaba a las madres de familia para que estuvieran en mi contra, así como para que firmaran en mi contra, así también instruir las y decir cosas contrarias (falsedades) en mi contra, culpándome a mí de hechos que no había realizado y diciéndole a las madres que firmaran un documento en mi contra, apoyada por la supervisora para que me hiciera lo que quisiera, apoyándola en todo, aliadas las dos anteriores en mi contra..."*.

Por su parte las funcionarias públicas señaladas como responsable, **Leonila Vázquez Navarrete** y **Piedad Pérez Quiroz**, en los informe que rindiera ante esta Procuraduría negaron haber incurrido en la conducta que les imputa la parte lesa, pues manifestaron que en ningún momento han acosado laboralmente a la hoy agraviada.

Dentro de la investigación efectuada por este Organismo se recabaron una serie probanzas a efecto de allegarse de los elementos de convicción suficientes para esclarecer los hechos materia de estudio, tales como los testimonios de **XXXXXXXXXXXX** y **XXXXXXXXXXXX** quienes al referirse a los hechos que advirtieron entre la quejosa y las autoridades que señalara como responsables establecieron respectivamente:

XXXXXXXXXXXX *"...he presenciado y escuchado de voz de la Supervisora Leonila la forma en que ésta hace alusión a la Profesora XXXXXXXXXXXX en algunas reuniones a las que no llama a la citada profesora, recuerdo que en algunas ocasiones la Supervisora Leonila se ha dirigido hacia las personas que nos reunimos con motivo de las juntas donde se tratan lineamientos de la carrera magisterial, haciendo alusión a la maestra XXXXXXXXXXXX catalogándola ante las presentes como una persona conflictiva, con poca inteligencia, y que en su ejercicio en vez de ayudarnos nos hunde más, además ha ventilado lo que ella establece han sido actas de extrañamiento relativas al desempeño de la maestra XXXXXXXXXXXX, aclarando que, aunque no dice su nombre, se refiere a ella ya que ha precisado que la persona de quien habla ha trabajado en tales y tales jardines de niños, lo que nos permite deducir a las que sí nos citan a esas reuniones que se refiere a la maestra XXXXXXXXXXXX; además establezco que a ésta última la Supervisora la ha relegado de las juntas a las que hago alusión, es decir ha dejado de citarla, cosa que estimo no es correcta (...) además de ello en las reuniones*

que se hacen cada año para evaluarnos, en la reunión que creo se efectuó en mayo el 2010 dos mil diez, la supervisora llamó frente a todas a la profesora **XXXXXXXXXXXX** indisciplinada y desorganizada (...) manifestaciones que no estimo correctas, ya que no considero que fueran una crítica constructiva de nuestro desempeño, sino una reprimenda que está fuera del alcance y de las funciones de la supervisora...”.

XXXXXXXXXXXX “...El motivo de mi comparecencia ante este organismo es a fin de rendir mi testimonio en relación a los hechos que se investigan (...) la maestra **Leonila Márquez Navarrete** (...) discrimina a la maestra **XXXXXXXXXXXX**, en cuanto a que nosotros llevábamos la libreta de planeación y estas nos las íbamos pasando y cuando llega el documento de **XXXXXXXXXXXX** a la inspectora lo levantó y dijo -ustedes piensan que este es un diagnostico favorable-, ridiculiza las pruebas con el que la maestra **XXXXXXXXXXXX** sustenta su trabajo, la supervisora le baja la calificación en todo, he sido testigo que no la dejaba expresarse y la callaba, le decía –“guarda silencio **XXXXXXXXXXXX** hasta que sea tu turno puedes hablar”- evitando que se expresara la maestra, no recuerdo la fecha pero fue aproximadamente en el año 2010, además la supervisora me dijo que no me juntara con **XXXXXXXXXXXX**, que ella era una manipuladora y que como nos juntamos con ella nos haríamos igual que ella, ya que **XXXXXXXXXXXX** expresa lo que siente y no se deja, me consta que en reuniones de directoras nos decía sin decir nombres que no actuáramos como otras directoras actúan, porque al rato van a ser sancionadas como ella, ya que ella ha sido sancionada en diversas ocasiones, refiriéndose a **XXXXXXXXXXXX**, a mí me consta que la maestra **XXXXXXXXXXXX** no ha sido invitada a reuniones, a ella no la invitaba la supervisora, diciendo que ella tenía grupo y no fue solicitada, la discriminaba en muchas reuniones, en juntas de información la cual consistía en no invitarla a estos eventos. En cuanto a los hechos referidos en contra la maestra **Piedad**, a ella no la conozco y no he sido testigo de ningún acto o hecho que haya realizado en contra de **XXXXXXXXXXXX**, siendo todo lo que deseo manifestar...”.

De los atestos expuestos en los párrafos que anteceden se advierte que el personal docente que interactúa en el mismo medio que la quejosa, **XXXXXXXXXXXX**, y la supervisora, **Leonila Márquez Navarrete**, ha detectado conductas que estima inadecuadas en el trato justo que debe prevalecer entre colaboradores o superiores y subordinados, han identificado las conductas que con antelación este organismo ha estimado propias del acoso laboral o “mobbing”, mismas que con precisión refieren son dirigidas en perjuicio de la quejosa de parte de la Supervisora XIX diecinueve del Sector I uno en Guanajuato, Guanajuato, la profesora **Leonila Márquez Navarrete**.

Las conductas en cita consisten, según el dicho conteste de las testigos, en que la profesora **Leonila Márquez Navarrete** de manera continuada en el tiempo, ha denostado públicamente la labor de la parte quejosa en diversas reuniones que ha sostenido con pares de la hoy agraviada, reuniones a las que, según la versión ofrecida por las testigos en comento, no era convocada **XXXXXXXXXXXX** por propia decisión de la Supervisora XIX diecinueve del Sector I uno en Guanajuato, Guanajuato, a pesar que en las mismas eran abordados temas que atañían directamente a la función que desempeñaba la parte inconforme.

No escapa a este Organismo advertir, que si bien los testimonios de **XXXXXXXXXXXX** y **XXXXXXXXXXXX** coinciden en lo esencial en cuanto a las circunstancias de modo, los mismos no apuntan de manera clara las circunstancias de tiempo y lugar que permitan crear una mayor convicción en quien resuelve, sin embargo sí es válido otorgarle a éstos un valor indiciario, mismos que sumados a la prueba consistente en la versión de la quejosa y que conforme a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso **Atala Riffo y niñas vs. Chile** tiene valor probatorio, toda vez que “*las declaraciones de las presuntas víctimas no pueden ser valoradas aisladamente sino dentro del conjunto de las pruebas del proceso, ya que son útiles en la medida en que pueden proporcionar mayor información sobre las alegadas violaciones y sus consecuencias*”.

Conforme a lo expuesto y razonado en los párrafos que anteceden se desprende que el hecho materia de estudio se trata de un caso de acoso laboral o *mobbing*; al respecto especialistas en la materia, han señalado que el abuso psicológico (*mobbing*) es un tipo de maltrato verbal o modal que de manera crónica y frecuente recibe un trabajador por parte de otro (jefe o compañero), mismos que mediante conductas hostiles tratan de provocar la salida de la víctima de la institución; de igual manera, se ha mencionado el concepto general del *mobbing* es el de una vejación sistemática en el lugar de trabajo y, por consiguiente, se trata de una violencia psicológica, sistemática y prolongada en el centro laboral para que se abandone el empleo, o como se define por el tratadista Molina, B. en la obra *Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo*, cuando señala: “*la sensación de verse excluido de la comunidad social en el entorno laboral y de enfrentarse con exigencias insolidarias en el trabajo, sin tener la posibilidad de oponerse a ellas*”.

Dentro del marco normativo nacional encontramos de reciente adición a la Ley Federal del Trabajo el concepto de hostigamiento laboral, el cual es definido por el inciso a) del artículo 3º tercero bis de dicha normatividad como *el ejercicio del 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*.

De tal suerte, al hablar de *mobbing* nos referimos al comportamiento recurrente y sistemático, realizado en el lugar de trabajo por compañeros o superiores jerárquicos de la víctima, que gozan de un apoyo o un encubrimiento tácito de la organización y que debido a su carácter claramente vejatorio y humillante, atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales y, en tal virtud, lo importante no es en todo caso la finalidad perseguida, sino los medios ofensivos utilizados que lesionan -como ya se dijo- el derecho fundamental de la dignidad del ser humano.

En este sentido la dignidad humana además de ser el principio sobre el cual se basa el reconocimiento de los derechos humanos contenidos dentro del sistema jurídico mexicano, es además, *per se* un derecho humano reconocido dentro del citado sistema jurídico, tal como lo establece la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la legislación vigente y la jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación así como criterios internacional que a continuación se exponen:

El artículo 1º primero de la Ley Fundamental establece que *“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución 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 esta Constitución establece (...) Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”*

Visto lo anterior, y en el entendido de que en el sumario existen suficientes elementos de convicción de los cuales es factible asumir que la quejosa **XXXXXXXXXXXX** ha sido objeto de conductas equiparables al acoso laboral y/o “mobbing” perpetradas por la Supervisora XIX diecinueve del Sector I uno en Guanajuato, Guanajuato, la profesora Leonila Márquez Navarrete, este Organismo resuelve que resulta necesario que la autoridad estatal educativa instruya el inicio de un procedimiento administrativo tendiente a esclarecer los hechos y determinar la responsabilidad de la Profesora **Leonila Márquez Navarrete**, pues existen elementos suficientes para presumir la hoy quejosa fue objeto de acoso laboral por parte de dicha funcionara pública.

Por otra parte, del estudio y elementos de prueba adquiridos durante la investigación desarrollada por este Organismo, no resultó posible agregar elementos de prueba o indicios adicionales que sustentaran sin lugar a dudas el punto de queja expuesto reclamado a la profesora **Piedad Pérez Quiroz**, consistente en que hubiese incurrido en conducta alguna que haya causado agravio a la inconforme **XXXXXXXXXXXX**, pues su versión se encuentra aislada dentro de las probanzas traídas al expediente de mérito, razón por la cual no es dable emitir señalamiento de reproche.

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

ACUERDO DE RECOMENDACIÓN

ÚNICO.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos en el Estado, emite **Acuerdo de Recomendación al Secretario de Educación de Guanajuato**, Ingeniero **Eusebio Vega Pérez**, para que instruya el inicio de procedimiento administrativo en el que se esclarezcan los hechos y se determine la responsabilidad de la Profesora **Leonila Márquez Navarrete** respecto del **Ejercicio Indevido de la Función Pública** consistente en **Acoso Laboral o Mobbing** del cual se doliera **XXXXXXXXXXXX**, lo anterior tomando como base los argumentos esgrimidos en el caso concreto de la presente resolución.

La autoridad se servirá a informar a este Organismo si acepta la presente Recomendación en el término de 5 cinco días hábiles posteriores a su notificación y, en su caso, dentro de los 15 quince días naturales posteriores aportará las pruebas que acrediten su cumplimiento.

ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN

ÚNICO.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos en el Estado, emite **Acuerdo de No Recomendación al Secretario de Educación de Guanajuato**, Ingeniero **Eusebio Vega Pérez**, respecto del **Ejercicio Indevido de la Función Pública** que le fuera reclamado a la Profesora **Piedad Pérez Quiroz** por parte de **XXXXXXXXXXXX**, consistente en **Acoso Laboral o Mobbing**, lo anterior tomando como base los argumentos esgrimidos en el Caso Concreto de la presente resolución.

Notifíquese a las partes y, téngase como asunto totalmente concluido.

Así lo resolvió y firmó el **Licenciado GUSTAVO RODRÍGUEZ JUNQUERA**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.