

RECOMENDACIONES

León, Guanajuato; a los 30 treinta días del mes de mayo del año 2018 dos mil dieciocho.

VISTO para resolver el expediente número **57/17-A**, relativo a la queja interpuesta por **XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX y XXXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que consideran violatorios de sus Derechos Humanos y que atribuyen a la **DIRECTORA DE LA ESCUELA PRIMARIA RURAL NÚMERO 9 “PAULO FREYRE” EN LEÓN, GUANAJUATO**.

SUMARIO

La parte lesa se duelen de malos tratos y *mobbing* laboral recibido por parte de la Directora de la Escuela primaria rural número 9 “Paulo Freyre” en León, Guanajuato.

CASO CONCRETO

- **Acoso laboral o mobbing.**

XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX y XXXXX, se inconformaron del actuar de Ma. de los Ángeles Reyes Muñoz, Directora de la escuela primaria rural número 9 “Paulo Freire” en León, Guanajuato; toda vez que consideran que la mencionada maestra ha estado realizando conductas que encuadran en hostigamiento laboral, insultos y malos tratos; al respecto los inconformes mencionaron:

“...El motivo de mi comparecencia ante este organismo es a fin de presentar formal queja en contra de: La Maestra Ma. de los Ángeles Reyes Muñoz, Directora de la Escuela Primaria “Rural #09, Paulo Freire, de esta ciudad de León, Guanajuato; con domicilio en Providencia y Alianza s/n de la colonia Lomas de Guadalupe, (como referencia se encuentra a metros del Centro de Salud y aun lado del templo de dicha colonia) por considerar que fueron vulnerados nuestros Derechos Humanos, conforme a los siguientes hechos: Referimos que es nuestro deseo el ratificar el escrito que presentamos en este momento, y es nuestro deseo que se tome en cuenta cada una de las manifestaciones que se realizan dentro del mismo. Reiterando que el motivo de nuestra inconformidad en contra de la Maestra Ma. de los Ángeles Reyes Muñoz, es por los malos tratos, insultos y hostigamiento laboral que hemos recibido por parte de esta funcionaria. Asimismo referimos que nuestra inconformidad solo es en contra de dicha directora...” (Foja 2).

Los quejosos hicieron consistir sus inconformidades en reiteradas conductas por parte de la directora de la maestra Ma. de los Ángeles Reyes Muñoz, ya que en su escrito de queja así lo narraron:

XXXXX, señaló:

“Hasta el primer día de clases de este ciclo escolar, comenzó a cambiar nuestra relación sin saber por qué tornándose la Directora altanera y déspota hacia mi persona. El día 21 de diciembre participé en la pastorela, se grabaron las voces de los actores fuera del horario de clases, se consiguió una bocina ya que la escuela no tiene, pero casi no se escuchaba, entonces la directora se molestó y se subió al escenario diciendo apaguen eso, esto no sirve, es una mediocridad y no dejó que siguiera la pastorela causando incertidumbre en los ahí presentes. El día siguiente se trabajó media jornada y nos dijo que se había dado media jornada para que conviviéramos haciendo un desayuno y además que quería que la pastorela mediocre se volviera a repetir y que no iba a tener bocina y ese era nuestro problema, que le hiciéramos como quisiéramos y que teníamos siete días, después nos dijo que no quería ver computadoras, ni celulares en los salones y que si los teníamos nos los quitaría, aunque fuera a manotazos, que la lleváramos con quien quisiéramos que a ella nadie la hacía nada, ni el SNTE, ni el jurídico y menos la supervisora. Continuamente me siento amenazada, y esto impide mi labor con los niños, tengo miedo de sus reacciones pues a veces parece que nos quiere pegar, nos habla de manera despectiva”.

XXXXXX, dijo:

Menciono que actualmente laborando en la escuela Rural #9 “Paulo Freire” con clave 11EPRO519 V realizo la siguiente relatoría con la esperanza de tener un ambiente laboral sano libre de autoritarismo. Menciono esto porque para mí fue grato que los alumnos de XX°X en su convivio de despedida del ciclo 2015- 2016 me invitaran , lo voy a citar con palabras del alumno “pase por un taquito al salón maestra”, claro con gusto y muchas felicidades, cuando estoy en el salón de XX°X”, con unos compañeros XXXXX, XXXXX y XXXXX llega la directora y de una manera déspota, autoritaria y prepotente nos grita a los docentes delante de los alumnos diciendo ustedes no tienen nada que hacer aquí este es convivio únicamente de los alumnos de XXXXX rápidamente nos servimos y nos retiramos. En un consejo técnico escolar la directora pregunto ¿Qué observaciones teníamos para hacerle con respecto a su actuar como líder del plantel, la maestra XXXXX comento del incidente del convivio pidiendo que por favor en vez de gritarnos y tratarnos así lo hiciera con el mismo respeto , el cual la directora empezó a gritar y agredimos que éramos unos flojos que nunca entregábamos nada, etc. Y su prepotencia aumentó en cada consejo técnicos no perdía oportunidad de sobajarnos, humillarnos en una ocasión diseñando las estrategias globales para la materia de “El manejo de las emociones” nos dijo ustedes creen que vamos a ser capaces de enseñar al niño a manejar o a expresar emociones si ni nosotros sabemos manejarlas, y muy sigilosamente nos dijo que buscáramos un grupo de auto ayuda.

XXXXX, adujo:

Para el fin de ciclo escolar, en el mes de julio de 2016, como despedida de los alumnos de XXX grado se nos indicó que tendrían un convivio, para lo cual se organizó durante el recreo, mientras los alumnos almorzaban me pidieron de favor que si podían invitar a convivir y almorzar con ellos a sus maestros de ciclos pasados, a lo cual accedí. Los maestros XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX (de ciclos anteriores) y la maestra XXXXX pasaron al salón de XX°X y mientras se

Exp. 57/17-A

servían y ayudaban a servir a los niños, llegó un alumna de XX°X diciéndole a los maestros que se salieran del salón que ellos no tenían nada que hacer ahí, que la directora lo había mandado; inmediatamente después de salir el niño, entró la directora gritando que solo era convivio de los niños y no de los maestros que se salieran. El 21 de diciembre al estar presentado la obra grita al cancelar la pastorela, no dejó terminar a los niños y toma el micrófono y dice frente a toda la escuela, alumnos, maestros y padres de familia, "esto no sirve, todos los grupos a sus salones". Cabe mencionar que no se nos dieron facilidades ni para ensayos ni materiales, lo que se hizo fue dentro de nuestras posibilidades particulares y con lo que pudimos conseguir. El día 22 de diciembre en una reunión extraordinaria nos dice que tendremos que volver a presentar la pastorela regresando de vacaciones y que no nos quiere ver ensayando, que le hagamos como podamos, que no hay bocina ni medios para conseguirla, después nos dice que no nos quiere ver que estemos fuera de nuestros salones ni con celulares, que si nos ve con ellos en las manos nos los va a quitar aunque tenga que llegar a los "manotazos", lo hace en repetidas ocasiones y gritando, cuando ninguno de los maestros la había dicho nada. En otras ocasiones le he escuchado incitar a las madres de familia a decirle todo lo que no les gusta de los maestros de sus hijos, diciéndoles además que tenemos muchos errores y que no entendemos. Lo hace de forma que destaca imprevistos y no respetando nuestra autoridad frente al grupo.

XXXXX, relató:

También me he percatado de que en varias ocasiones la directora ha intentado poner a las mamás de mi grupo en contra mía, difamando mi vocación de servicio y mi labor docente al comentar que me ausento sin razón ni motivo, juzgando mi labor profesional lo cual no es verdad puesto que en cada inasistencia presento un comprobante oficial emitido por la autoridad médica competente (ISSSTE).

XXXXX, precisó:

Miércoles 17 agosto 2017 (10:00 am. Aprox) La directora pregunta que observaciones le hacemos a ella para mejorar su desempeño y dice hablen ahora o callen para siempre, la maestra XXXXX le comenta que la manera en que se nos hace llegar la información y las especificaciones de como las quiere no es la adecuada que deja muchas dudas. Yo le comento -la manera en que se dirige a nosotros, no me parece siempre la más adecuada- esto porque en el desayuno de fin de ciclo de los alumnos de XX° los chicos nos hicieron la invitación a algunos maestros ya que fueron nuestros alumnos en generaciones pasadas de pasar a su convivio y pues como la XXXXX no se daba abasto sirviendo nos pusimos ayudarle (XXXXX, XXXXX, XXXXX y yo) no teníamos ni 5 minutos dentro del salón y llegó la directora y literal grito de manera grosera y agresiva "vayan al patio tienen que estar en sus guardias el convivio es de los alumnos". Viernes 30/ septiembre/2016 (9:15 Aprox) Durante la reunión de XXXXX tome mi celular para responder un mns personal la directora me grita frente a todo el colegiado docente de manera muy autoritaria "Es la Última vez que te veo con el celular te lo voy a quitar" lo guardo y no le respondo nada. Debo mencionar que en esa misma reunión, varios maestros, la secretaria e incluso ella estuvieron enviando mensajes y respondiendo llamadas y con ninguno mostro la actitud amenazante que uso con mi persona. Miércoles 21/ diciembre/2016 (9:00 — 10:00 am) Preparamos la pastorela con los recursos que nosotros conseguimos, porque en la escuela no se nos facilitó nada y en los pocos tiempos que tuvimos porque la directora nos dijo que no nos quería ver juntos a los maestros de la comisión ni fuera de los salones ni niños entrando y saliendo. Dimos inicio a la pastorela y la directora estuvo dentro de la dirección los dos primeros actos, de repente salió estuvo caminando entre los niños sube al escenario y me dice "XXXXXX no se escucha córtenla ya quítala" yo le respondí es la única bocina que conseguimos junto con el micrófono, ahorita que acaben los niños el acto en el que están la suspendemos, la directora no me escucha toma el micrófono se para delante de los niños que desempeñaban su papel y grita "Esto no sirve, vaya cada grupo a su salón" estando presentes padres de familia y toda la comunidad escolar. Cuando regresamos al salón los niños estaban molestos y desconcertados por la actitud tomada incluso dijeron ni el gasto ni el tiempo. Les dije pues si chicos no se escuchaba, pero pues es la única bocina que conseguimos no se enojen y vamos a disfrutar de nuestro convivio. Como se desprende de lo antes vertido la Directora Ma. De los Ángeles Reyes Muñoz, nos ha humillado, gritado, molestado en nuestra persona

Una vez que ha quedado claro los hechos que los quejosos consideran acoso laboral en su agravio, el cual se entiende como conductas dentro del ámbito laboral que no necesariamente deben ser agresivas o violentas, sin embargo, sí deben tener la finalidad de causar en la víctima un desgaste emocional, en su salud, integridad, libertad o seguridad.

Para una mejor comprensión de lo que debe entenderse por *mobbing* u hostigamiento laboral y los elementos que lo conforman la Primera Sala de nuestro Máximo Tribunal de Justicia ha establecido la siguiente tesis:

ACOSO LABORAL (MOBBING). CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL.

Cuando la persona que ha sufrido el acoso laboral (mobbing) opte por demandar el pago de una indemnización por daño moral, está obligada a demostrar los elementos propios de esa acción en la vía civil, con la carga de probar los siguientes elementos: i) el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir; ii) que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos; iii) que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso; y, iv) que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda. De ahí que cuando queda demostrada la conducta de acoso laboral (mobbing), existe la presunción ordinaria sobre la afectación del valor moral controvertido; sin que sobre este elemento se requiera de mayor acreditación, pues no puede dudarse la perturbación que producen en el fuero interno de un individuo las conductas apuntadas, ya que el reclamo de una reparación por esos actos da noticia de que la víctima se sintió afectada en sus sentimientos. Así, la conducta ilícita de la demandada es susceptible de demostrarse, ya sea por alguna resolución judicial en la que se haya declarado la

*ilicitud en su forma de proceder, o bien, mediante las pruebas necesarias que acrediten los hechos relevantes de la demanda.*¹

Igualmente para los mismos efectos resulta aplicable 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 agrava 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. Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz.*²

De las tesis anteriormente transcritas, válidamente puede afirmarse que las conductas que el hostigador realice en agravio de la persona que recibe el *mobbing* o acoso laboral deben tener una intención u objetivo, el cual deberá tener como finalidad la de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar, consumir emocional o intelectualmente a quien sea víctima, pero además estas conductas deberán de ser realizadas con la finalidad de excluirla de la organización laboral o con el objeto de satisfacer una necesidad del acosador de controlar, agredir o destruir, además, las conductas precisadas y sus objetivos deben de ser realizadas de manera sistemática lo que implícitamente requiere una pluralidad de acciones o conductas para tener por satisfechos los requisitos del *mobbing*.

Ahora bien, en el asunto de mérito se encuentra demostrada la figura del acoso laboral en virtud de que se cuentan con los testimonios que corroboran la versión de los quejosos, pues en este sentido XXXXX:

“...les dijo a los maestros que participaron en la pastorela que ellos mismos habían elegido participar en la pastorela y que la presentación había salido mal, diciendo que ella no permitiría que los alumnos vieran presentaciones de esa calidad y que como era posible que se quejaron de los alumnos que no hacían bien su trabajo si ellos mismos no ponían el ejemplo haciendo bien las cosas, ese mismo día comentó que si veía a algún maestro con el celular mientras daban clases se los iba a quitar porque ya iban varias ocasiones que les pedía que no lo hicieran y no hacían caso, explicando que si era para uso educativo o didáctico estaba bien, incluso dijo que si querían ir a jurídico por esos motivos, o sea, porque les quitara el celular, ella no tenía miedo...” (Foja 44).

Dicho que se concatena con lo manifestado por los agraviados en el sentido de que la maestra ha tenido un mal trato hacia ellos incluso refieren que ha sido “*grosera*” y que los ha humillado y sobajado, como lo mencionó la maestra XXXXX:

“...la maestra XXXXX comento del incidente del convivio pidiendo que por favor en vez de gritamos y tratamos así lo hiciera con el mismo respeto , el cual la directora empezó a gritar y agredirnos que éramos unos flojos que nunca entregábamos nada etc Y su prepotencia aumento en cada consejo técnicos no perdía oportunidad de sobajamos humillamos...” (Foja 5).

En el mismo tenor se condujo XXXXX, quien narró:

“...Como se desprende de lo antes vertido la Directora Ma. De los Ángeles Reyes Muñoz, nos ha humillado, gritado, molestado en nuestra persona...” (Foja 12)

También la maestra XXXXX refiere situaciones que encuadran en malos tratos hacia los agraviados como lo mencionó:

“...después nos dice que no nos quiere ver que estemos fuera de nuestros salones ni con celulares, que si nos ve con ellos en las manos nos los va a quitar aunque tenga que llegar a los “manotazos”, lo hace en repetidas ocasiones y gritando, cuando

¹ Tesis aislada consultable en la página 137 de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Julio de 2014, Tomo I, libro 8, número de registro 2006868, décima época

² Tesis aislada consultable en la página 138 de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Julio de 2014, Tomo I, libro 8, número de registro 2006870, décima época.

ninguno de los maestros la había dicho nada..." (Foja 8).

Así mismo, la maestra XXXXX en concordancia con las anteriores declaraciones manifestó:

"...después nos dijo que no quería ver computadoras, ni celulares en los salones y que si los teníamos nos los quitaría, aunque fuera a manotazos, que la lleváramos con quien quisiéramos que a ella nadie la hacía nada, ni el SNTE, ni el jurídico y menos la supervisora..." (Foja 04).

De lo anteriormente mencionado, se puede válidamente arribar a la conclusión que Ma. de los Ángeles Reyes Muñoz, quien funge como directora de la escuela primaria "Paulo Freire" en León Guanajuato, ha tenido un mal trato hacia las y los aquí quejosos, en cuestiones tales como dirigirse hacia ellos de forma verbalmente agresiva. Sirve también para robustecer lo anteriormente mencionado, la inspección del audio que entregó en estas oficinas el representante común de la parte inconforme del cual se desprende que efectivamente la maestra les mencionó que les quitaría el celular aunque fuera a manazos textualmente se escuchó lo siguiente:

"...regresando enero maestro que le vea el celular se lo quito y me voy con ustedes en el pleito a donde quieran y si a manazos llegamos para quitarles el celular, se los quitó..." (Foja 049)

También sirve para sostener lo anterior la declaración del testigo XXXXX, quien refirió:

"... , así las cosas el último día de clases antes de salir a las vacaciones de diciembre, la maestra nos juntó a todos y entre los temas que trató fue el de la pastorela, diciéndole a los profesores XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX y XXXXX, que no servían para nada, que la obra había salido mal, y que les daba 2 o 3 días para presentarla nuevamente, cuando entráramos de vacaciones, pero sin disponer de tiempo para ensayar y haciendo uso de su voz únicamente, es decir, sin utilizar ningún aparato de sonido; Así mismo ese mismo día empezó a alardear que a ella no le podían hacer nada ninguna autoridad educativa, mencionando a varias autoridades superiores como supervisores, delegado, jurídico, y como dije, refería que a ella no le podían hacer nada, también mencionó que si veía a maestros utilizando su teléfono celular se los iba a quitar aunque fuera a manotazos..." (Foja 51).

Además las anteriores pruebas sirven también para tener por demostrado que con las conductas referidas por parte de la maestra Ma. de los Ángeles Reyes Muñoz son agresivas y con ello ha logrado ocasionar detrimento emocional hacia los maestros ya que así lo han hecho saber los agraviados a ese respecto la maestra XXXXX mencionó:

"...Continuamente me siento amenazada, y esto impide mi labor con los niños, tengo miedo de sus reacciones pues a veces parece que nos quiere pegar, nos habla de manera despectiva y a partir de que hicimos el escrito hace notorias diferencias entre los que firmamos y los que no lo hicieron, ya que en la lista de asistencia algunos compañeros firman y no asisten y si llegan tarde no lo marca, mientras que a los que firmamos la queja hasta un minuto que difiera con lo que reloj lo marca..." (Foja 4).

De la misma manera la maestra XXXXX, manifestó:

"... Yo busco capacitarme y materiales para mis alumnos incorporar las tecnologías ser novedosa pero actualmente yo asisto a la escuela sin ganas de trabajar, no observo motivación ni un liderazgo favorable a mi trabajo en ocasiones yo he tenido ganas de renunciar porque no se en que momento vaya a llegar enojada y nos grite o nos regañe o nos insulte por cualquier cosa es un ambiente laboral poco sano..." (Foja 5).

Al respecto, la quejosa XXXXX, manifestó:

"En la actualidad es visible su abuso de poder en contra de aquellos que firmamos el documento relatado a jurídico, ha obstaculizado nuestro trabajo con los padres de familia, hablándonos de formas incorrectas frente a los alumnos, restándonos autoridad con varios comentarios, omitiendo situaciones particulares y violentándonos en lo particular y en lo general..." (Foja 8).

También en ese sentido la maestra XXXXX, refirió:

"...Por último solo quiero mencionar que yo observo que partir de la reunión de consejo escolar en la etapa intensiva donde le hice la observación a la directora que se dirigiera de manera cordial a la platilla de trabajo, su manera de dirigirse a mi persona ha sido cada vez peor, en ningún momento me he mostrado grosera o irrespetuosa con ella o con alguien del centro de trabajo, el ambiente que se vive en los consejos escolares y/o reuniones extraordinarias es desagradable y hostil..." (Foja 11).

Ahora bien, por último debe de decirse que se ha acreditado que la finalidad de la maestra Ma. de los Ángeles es la de controlar a los quejosos quienes fungen como maestros en la escuela primaria "Paulo Freire", no pasa inadvertido que la autoridad señalada como responsable al ser directora de la escuela tiene entre sus funciones las de vigilar que los maestros realicen bien su trabajo y que la escuela funcione de manera correcta, así mismo tampoco se pasa de lado que en el cumplimiento de sus funciones la maestra podrá solicitar a los maestros que realicen tal o cual función que estuviere dejando de hacer, o bien solicitar que la realice en tal o cual manera, e incluso puede corregir o manifestar a los maestros lo que estén haciendo mal, sin embargo esto debe hacerse de una manera cordial y respetuosa en aras de guardar un ambiente laboral sano y respetar los derechos laborales de sus subordinados.

Sin embargo, en el presente asunto se acredita que la forma en que lo ha venido haciendo no es la correcta para lograr la armonía y un ambiente laboral sano, conductas que ha venido reiterando y que han causado un detrimento emocional a las y los quejosos, si bien es cierto se puede apreciar que existe un conflicto entre los quejosos y la autoridad que señalan como responsable, y que esta última señala varias inconformidades, negligencias y faltas en la forma en que trabajan los quejosos, estas deben de ser dirimidas y reportadas ante las autoridades correspondientes para que se dé inicio al procedimiento que pudiera corresponder, y no debiera ser motivo para realizar conductas agresivas e intimidatorias hacia ellos, ni tampoco puede por ello gritarles o conducirse de manera que humille o intimide a sus compañeros de trabajo, por el contrario, se reitera la obligación que tiene de dirigirse de manera pacífica y respetuosa hacia ellos y si por el contrario observa que de parte de esos compañeros no hay disposición, entonces como directora tendría que tomar la decisión de dar aviso a las autoridades correspondientes para que se siga el procedimiento que las leyes o reglamentos aplicables indiquen.

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

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Recomendación al Secretario de Educación del Estado de Guanajuato, Ingeniero Eusebio Vega Pérez**, a efecto de que se instruya por escrito instruya procedimiento laboral a Ma. de los Ángeles Reyes Muñoz, directora de la escuela primaria rural número 9 “*Paulo Freyre*” de León, Guanajuato, respecto del hostigamiento laboral que le fuera reclamado, por parte de los maestros **XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX y XXXXX.**

SEGUNDA.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Recomendación al Secretario de Educación del Estado de Guanajuato, Ingeniero Eusebio Vega Pérez**, a efecto de que se realice acciones tendientes a la mejora de la relación laboral entre personal directivo y docente de la escuela **primaria rural número 9 “Paulo Freyre” en León, Guanajuato.**

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 firmó el licenciado **José Raúl Montero de Alba**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

L.JRMA*L. LAEO