



Recomendación 09/2022

Caso sobre violaciones a los derechos humanos de una maestra por malos tratos de parte de la Directora de un plantel educativo.

Autoridad responsable: Secretaría de Educación del Estado.

Derechos humanos vulnerados:

- Integridad personal y trato humano.
- Dignidad y la honra.

Monterrey, Nuevo León, a 09 de diciembre de 2022.

Dra. Sofioleticia Morales Garza Secretaria de Educación del Estado

La Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León¹ ha examinado las evidencias recabadas en el expediente de queja número **CEDH-2019/1521/01**, relacionadas con malos tratos por parte de la Directora de un plantel educativo perteneciente a la Secretaría de Educación del Estado, hacia una docente que se encontraba embarazada.

Es importante señalar que estas determinaciones se centran en el respeto y garantía de los derechos humanos contemplados en el derecho interno e internacional, así como en las interpretaciones evolutivas y progresivas que realizan los organismos nacionales e internacionales, a partir de los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y *pro persona*².

Vale la pena aclarar que esta resolución no excluye, ni afecta el ejercicio de otros derechos o medios de defensa, ni interrumpe los plazos de preclusión o prescripción y tampoco tiene el efecto de anular, modificar o dejar sin efectos las resoluciones o actos en contra de los cuales se hubiese presentado alguna otra queja o denuncia.³

¹ Atento a lo previsto en los artículos 1 y 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 3 y 161 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León y 3 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León.

² Previstos en el artículo 1º de la Constitución Federal

³ Como lo señalan los artículos 32 y 46 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León.

Es pertinente mencionar que, en cuanto a las evidencias recabadas, solo se hará referencia a las constancias relevantes en atención a su viabilidad para acreditar los hechos expuestos.

Con la finalidad de proteger la identidad de las personas involucradas y evitar que sus datos personales se divulguen, se omitirá la publicidad de estos. No obstante, dicha información se hará del conocimiento de las partes a través de un listado adjunto, a través del cual se identifica esa información con claves utilizadas para tal efecto.

Cabe señalar que el análisis de los hechos y de las constancias se realizará teniendo en cuenta los principios de la lógica y la experiencia, como lo prevé el artículo 41 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León.

Para mejor comprensión deberá tenerse en cuenta el siguiente glosario e índice:

Glosario

Comisión:	Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León
Constitución Federal:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Corte IDH:	Corte Interamericana de Derechos Humanos
Ley de Víctimas:	Ley de Víctimas del Estado de Nuevo León
Protocolo:	Protocolo para la Activación del Servicio Médico de Emergencia.
Secretaría:	Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León

Índice

1. HECHOS.....	4
2. PRUEBAS	5
3. ESTUDIO DE FONDO	6
3.1. MARCO NORMATIVO.....	6
3.1.1. Derecho a la integridad personal y trato humano.....	6
3.1.2. Derecho a la dignidad y la honra.....	7
3.1.3. Protección de las mujeres embarazadas.....	9
3.2. Responsabilidad determinada	11
3.3. Consideraciones preliminares	15
3.3.1. Factores de riesgo en el trabajo – Identificación, análisis y prevención.	16
4. RECONOCIMIENTO DE VÍCTIMAS.....	18
5. REPARACIÓN INTEGRAL.....	18
5.1. Rehabilitación	18
5.2. Satisfacción.....	19
5.2.1. Vista al Órgano Interno de Control de la Secretaría	19
5.2.2. Procedimientos previos.....	19
5.2.3. Vista a la Fiscalía General de Justicia del Estado de Nuevo León	20
5.3. Medidas de no repetición	20
5.3.1. Capacitaciones en temas de derechos humanos, integridad personal, dignidad humana y NOM-035-STPS-2018.....	21
5.3.2. Cumplimiento de las obligaciones del patrón NOM-035-STPS-2018	21
5.3.3. Atención a emergencias médicas	21
6. RECOMENDACIONES.....	22

1. HECHOS

Las fechas corresponden a 2019, salvo precisión en otro sentido.

1.1. V1 se encontraba laborando como maestra en el turno vespertino de la Escuela Secundaria **D1**, desde el mes de septiembre.

1.2. El 17 de diciembre, al llegar a la Escuela Secundaria **D1**, siendo aproximadamente las 12:35 horas, **V1** comenzó a sentir un sangrado. Cabe señalar que **V1** tenía 2 – dos meses de embarazo.

1.3. Al transcurrir 30 – treinta minutos de la primera hora de clase, a **V1** se le nubló la vista y perdió el conocimiento.

1.4. Alumnas y la auxiliar de grupo ayudaron a **V1** para sentarse en el pasillo, estando en el segundo piso del edificio.

1.5. Al lugar en el que se encontraba sentada **V1** llegó la Directora **D2**, quien le dijo *“te vas a largar, pues no que te sientes tan mal, o te estás haciendo la enferma”* y le pidió que se retirara inmediatamente del plantel, **V1** se encontraba aún mareada por lo que no podía levantarse, sin embargo, la Directora **D2** le continuó gritando que se fuera de la escuela.

1.6. V1 bajó del segundo piso donde se encontraba para ingresar a un sanitario y se percató que tenía un sangrado abundante, se dirigió a su automóvil para retirarse del plantel y un familiar suyo la auxilió para trasladarse al hospital.

1.7. En el hospital, a **V1** le fue realizado un legrado, esto debido a un aborto espontáneo incompleto, permaneciendo hospitalizada hasta el 20 de diciembre.

2. PRUEBAS

Las pruebas agregadas al expediente de queja y con las que se acreditan los hechos expuestos en el apartado anterior, son las siguientes:

- a) Constancia firmada por el Asesor del Departamento Jurídico del Hospital **H1**, donde se señala el internamiento hospitalario de **V1** en fecha 17 de diciembre de 2019.
- b) Nota de egreso y contrarreferencia de fecha 19 de diciembre de 2019, de donde se desprende que a **V1** se le diagnosticó aborto espontáneo incompleto.
- c) Escrito de queja elaborado por **V1**, en contra de la Directora **D2**, con sello de recibido por parte de Recursos Humanos de la Unidad Regional No. 4 San Pedro y la Oficina de Inspección Escolar No. 52.
- d) Informe sobre los hechos ocurridos el día 17 de diciembre de 2019, elaborado y firmado por **D2**, Directora de la Escuela **D1**.
- e) Comparecencias de **D3** y **D4**, testigos ofrecidos por **D2**.
- f) Oficio **D5** mediante el cual se dio vista a la Secretaría de Educación del Estado de la pretensión de **V1**, respecto a que se le diera vista de su caso al Órgano Interno de Control de la Secretaría o al Órgano Interno Disciplinario correspondiente.
- g) Oficio **D6** signado por la Directora Jurídica de la Secretaría de Educación del Estado, dando vista del caso al Director de Relaciones Laborales.
- h) Oficios **D7**, todos firmados por el Director de Relaciones Laborales, donde informa que no ha sido posible dar inicio a un procedimiento en contra de **D2** debido a la situación de salud global [COVID-19].
- i) Oficio **D8**, mediante el cual el Director de Relaciones Laborales de la Secretaría de Educación del Estado, informa que inició procedimiento en contra de **D2**.
- j) Oficio **D9**, del cual se desprende el Manual de Protocolos de Seguridad Escolar, donde incluye el Protocolo de Actuación del Servicio Médico de Emergencias.

3. ESTUDIO DE FONDO

A continuación, se procederá al análisis correspondiente, para lo cual se expondrá el marco normativo de los derechos humanos que resulte aplicable, sus consideraciones preliminares y, posteriormente, se determinarán las causas por las cuales se acredita la responsabilidad de la autoridad.

3.1. MARCO NORMATIVO

3.1.1. Derecho a la integridad personal y trato humano

El artículo 1° de la Constitución Federal, establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

También señala que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Sobre el derecho a la integridad personal y trato humano, este se refiere al que tiene toda persona a que se le respete su integridad física, psicológica y moral; e implica una obligación del Estado de no someter a nadie a cualquier trato cruel, inhumano o degradante, ni permitir que terceros cometan tales actos.

El núcleo central del derecho a la integridad personal y trato humano se encuentra en la prohibición de la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, sin embargo, éste puede ser vulnerado por conductas que no alcanzan el nivel de *severidad* o no cumplen con otros requisitos exigibles para quedar comprendidas en las categorías prohibidas, pero que podrían constituir una violación al derecho a la integridad personal si se demuestra que dicha afectación no era necesaria.

El derecho a la integridad personal y trato humano está reconocido en el artículo 5° de la Convención Americana, al respecto del cual es importante profundizar en sus dimensiones de integridad física e integridad psíquica. El aspecto físico, versa sobre la conservación del

cuerpo humano, sus funciones corporales y las de sus órganos; mientras que el aspecto psíquico o psicológico, busca la preservación total y sin menoscabo de la psiquis de una persona; es decir, de sus funciones mentales.

El derecho a la integridad personal y trato humano, conlleva un conjunto de circunstancias que permiten el disfrute de una vida plena. Por lo tanto, el cumplimiento en la garantía del derecho a la integridad personal tiene una relación estrecha con la protección de la dignidad humana y con la protección de otros derechos fundamentales como la libertad personal, la vida o la salud.

En este sentido, para garantizar el disfrute de una vida plena y la protección del derecho a la integridad personal y trato humano en todas sus esferas, se debe también evitar la exposición a situaciones de riesgo de forma injustificada.

3.1.2. Derecho a la dignidad y la honra.

La dignidad humana se encuentra reconocida en los artículos 1, último párrafo; 2, apartado A, fracción II; 3, fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Federal, y se proyecta como un bien jurídico inherente al ser humano merecedor de la más amplia protección jurídica.

Es un principio que permea a todo el orden jurídico nacional y a la vez es un derecho fundamental que debe ser respetado y protegido, cuya importancia reside en que es la base y condición para el disfrute de otros derechos⁴ y el desarrollo integral de la personalidad.

Dicho principio establece el mandato constitucional -dirigido a las autoridades- de preservar el núcleo más esencial del ser humano por el mero hecho de serlo y, por lo tanto, el derecho de ser tratado como tal y no como objeto, así como a no ser humillado, degradado, envilecido o cosificado.

Acompañando al derecho a la dignidad, tenemos el reconocimiento del derecho a la honra, que se refiere el valor propio que tienen todas las personas, así como la ponderación o

⁴ Como, por ejemplo, los relativos a la vida, la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal, entre otros. Al respecto, véase la jurisprudencia VI.3o.A. J/4 (10a.), "DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA. ES CONNATURAL A LAS PERSONAS FÍSICAS Y NO A LAS MORALES." Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Sexto Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXIII, agosto de 2013, Tomo 3, página 1408, Décima Época, registro 2004199.

criterio que de una persona poseen quienes le rodean. La protección del derecho a la honra se expresa en la dimensión de respeto que tienen todas y todos para ser protegidos contra injerencias o ataques que tengan una afectación ilegítima en la dignidad de la persona, como pueden ser los gritos, los insultos, las descalificaciones y otro tipo de humillaciones públicas.

A partir de esta idea se reconocen, entre otros: la superioridad de la persona frente a las cosas; la paridad entre las personas; la individualidad del ser humano; la libertad y la autodeterminación; la garantía de la existencia del mínimo vital; y la posibilidad real y efectiva del derecho de participación en la toma de decisiones.

Lo expuesto se puede advertir de la jurisprudencia de rubro “DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA.”, emitida por la Primera Sala de la SCJN,⁵ así como de la tesis aislada de rubro “DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UN DERECHO FUNDAMENTAL QUE ES LA BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS CONSTITUCIONAL Y CONVENCIONALMENTE.”, emitida por el Décimo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.⁶

La relevancia de la dignidad humana se pone de manifiesto en la medida de que ha sido reconocida en diversos instrumentos internacionales, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; así como la Declaración y Programa de Acción de Viena, así como en la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

De ahí que, como ya se dijo, sea la base de los demás derechos humanos reconocidos constitucional y convencionalmente. El principio de dignidad cubre todas las normas constitucionales y convencionales y dota de contenido al resto de nuestro universo jurídico.

⁵ Jurisprudencia 1a./J. 37/2016 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 33, agosto de 2016, Tomo II, p. 633, Décima Época, registro 2012363.

⁶ Tesis I.10o.A.1 CS (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 54, mayo de 2018, Tomo III, Décima Época, p. 2548, registro 2016923.

3.1.3. Protección de las mujeres embarazadas.

La Constitución del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, contempla en su artículo 50, que el Estado promoverá políticas públicas destinadas a prevenir, minimizar o eliminar situaciones de desventajas o dificultades para las personas en situación de vulnerabilidad, adoptando las medidas necesarias para prevenir y sancionar cualquier tipo de violencia contra las mujeres y niñas.

Debe considerarse que las etapas del embarazo, parto y puerperio, constituyen un proceso fisiológico y multidimensional de las mujeres, en el que se debe proteger su vida y su salud, así como respetar y garantizar su autonomía, dignidad y derechos humanos. Desde esta perspectiva, la maternidad además del aspecto médico, involucra las nociones de equidad y violencia de género.⁷

Según la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la violencia contra la mujer impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. La violencia contra la mujer viola y menoscaba o impide su disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La inveterada incapacidad de proteger y promover esos derechos y libertades en los casos de violencia contra la mujer es un problema que incumbe a todos los Estados y exige que se adopten medidas al respecto.⁸

Como lo ha pronunciado la CNDH, la protección a la maternidad en el trabajo es esencial porque contribuye a la realización de diversos objetivos de desarrollo globales, lo cual implica generar ambientes propicios para el bienestar de las mujeres embarazadas, para que vivan con dignidad y tengan la realización plena de sus derechos humanos. De igual forma, el organismo nacional menciona *“ Vivir en un ambiente libre de violencia durante el embarazo implica que, tanto en el ámbito privado como en el público, se adopten medidas de especial protección para el binomio materno-infantil, toda vez que durante el periodo de gestación la mujer presenta cambios fisiológicos y necesidades específicas para su bienestar físico y psicológico. En la opinión médica que emitió especialista de este Organismo Constitucional indicó que algunos cambios fisiológicos pueden limitar la capacidad funcional de la trabajadora embarazada y su tolerancia a determinadas condiciones del entorno laboral. Los cambios más relevantes de la mujer gestante se*

⁷ Recomendación General No.31 /2017 de la CNDH.

⁸ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, párrafo 112.

manifiestan en cambios circulatorios, el peso corporal, la postura, el equilibrio, la laxitud de ligamentos, las extremidades superiores y la frecuencia urinaria.”⁹

Entre los factores que pueden incidir en la salud de la mujer trabajadora embarazada y el desarrollo óptimo del producto de la gestación es la carga de trabajo, que se define como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometida una persona durante la jornada laboral y que implica consumo de energía, en el caso de esfuerzo físico, se aumentan los ritmos cardíacos y respiratorios, lo cual puede producir fatiga muscular, caracterizada por un dolor agudo que obliga a la persona a interrumpir las actividades. En el caso de la mujer embarazada, la fatiga aumenta por el propio estado de gravidez y produce consecuencias tanto a la mujer como al producto de la gestación.¹⁰

Una de las consecuencias que puede tener la mujer embarazada al enfrentarse a cargas excesivas de trabajo, es presentar parto pre término o prematuro. Así, la mayoría de los fallecimientos neonatales se deben a partos prematuros, asfixias durante el parto (incapacidad para respirar en el momento del parto) e infecciones.¹¹

La protección de la maternidad está reconocida constitucionalmente en el artículo 123, Apartado B, fracción XI, inciso c, que señala que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, debiendo percibir su salario íntegro y la conservación de su empleo, así como los derechos inherentes.

La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 constitucional, en su artículo 166, establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas. De igual forma, el diverso artículo 170 contempla que las madres *“no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie largo tiempo o puedan alterar su estado psíquico y nervioso”*, así como que los periodos de descanso antes y después del parto podrán

⁹ Consultar Recomendación 054/2018 de la CNDH

¹⁰ Ficha técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en España, consultable: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/n_tp_413.pdf

¹¹ Organización Mundial de la Salud, Reducción de la mortalidad en la niñez, consultado en: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/children-reducing-mortality>

prorrogarse por el tiempo necesario, en caso de imposibilidad para trabajar a causa del embarazo o del parto.

El artículo 61 de la Ley General de Salud, establece que entre sus objetivos principales es la protección materno-infantil y la promoción de la salud materna, que abarca desde el embarazo, parto, post-parto y puerperio, en razón de la condición de vulnerabilidad en que se encuentra la mujer y el producto y, comprende la atención integral de la mujer, incluyendo la atención psicológica que requiera. Dicha norma, en su artículo 65, fracción III, establece la obligación de las autoridades sanitarias, educativas y laborales de apoyar y fomentar *“la vigilancia de las actividades ocupacionales que puedan poner en peligro la salud física y mental de los menores y de las mujeres embarazadas”*.

El artículo II.2, inciso d), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece que los Estados Partes adoptarán las medidas apropiadas para *“prestar protección especial a la mujer durante el embarazo, en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”*.

3.2. Responsabilidad determinada

En el caso que nos ocupa, ha quedado acreditado que **V1** se encontraba trabajando como docente en la Escuela **D1**, y que en fecha 17 de diciembre de 2019, mientras laboraba, comenzó a sentirse mal.

De acuerdo con las declaraciones de los testigos ofrecidos por la Directora **D2**, diverso personal tanto docente como administrativo se encontraba enterado del malestar de salud que manifestó **V1**, quien tuvo que ser auxiliada por alumnas al desvanecerse en el aula.

Del informe remitido por la Secretaría se desprende, en lo medular:

- **V1** enteró a una gran parte del personal sobre su malestar.
- Dos docentes del plantel se acercaron a **D2** para informarle del malestar de **V1**.
- **D2** encontró a **V1** en el segundo piso del plantel escolar, afuera de los salones de primer año, donde le dijo *“no vas a trabajar, te vas a retirar, si te sientes tan mal retírate”* y *“te vas a largar pues no que te sientes mal, o te estás haciendo la enferma”*.

Al respecto, **V1** manifestó que:

- Tenía un mes de embarazo.
- Llevaba puesto un pañal porque se dio cuenta del flujo sanguinolento que estaba teniendo.
- En reuniones de docentes, la Directora **D2** había señalado que a los maestros que faltaran a clases se les rebajaría el día, aunque estuvieran enfermos, haciendo señalamientos como *“yo vengo aunque me sienta mal, no tienen que estar faltando”*.

Del informe que por escrito elaboró la Directora **D2** se desprende, por su propio dicho, que al momento de encontrarse con **V1** a las afueras del aula, su reacción fue decirle *“te vas a largar pues no que te sientes tan mal, o te estás haciendo la enferma”*, sin preguntarle por su estado de salud, sin solicitar apoyo médico y sin trasladar a **V1** a otro espacio donde no corriera peligro.

Además, con las constancias de egreso del Hospital **H1**, se acreditó que **V1** sí presentaba un malestar físico, ya que los mareos que manifestó durante su jornada laboral derivaron en un aborto espontáneo incompleto, manifestaciones que en su momento fueron desestimadas por la Directora **D2**.

De ahí que las actuaciones de la Directora **D2** trajeran como consecuencia un riesgo para la integridad física y psicológica de **V1**, al no haberle ofrecido auxilio ante la situación de malestar físico que presentó, además de que no se le proporcionó apoyo para su traslado al hospital, acreditándose así una vulneración a su derecho a la integridad personal.

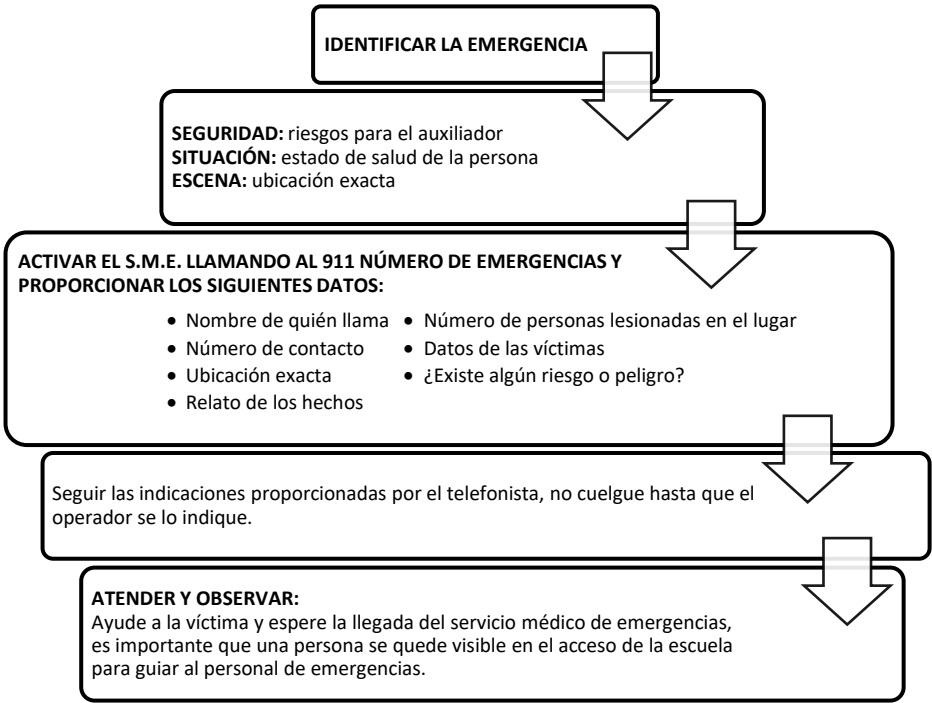
Considerando el estado de embarazo en el que se encontraba **V1**, se tiene además acreditado que se encontraba en una situación de vulnerabilidad, ante la cual **D2** no accionó de ninguna manera para cumplir con su deber de auxilio y socorro, limitándose a indicarle que se retirara del plantel escolar, respecto a lo que sabemos que por sus propios medios **V1** tuvo que trasladarse hasta el nosocomio donde posteriormente estuvo internada durante dos días.

Esta falta al deber de auxilio y socorro, además de ser una omisión por parte de la autoridad, constituye una afectación al derecho a la integridad personal de **V1**.

Como parte del desarrollo de la investigación, se le cuestionó a la Secretaría si cuenta con algún protocolo de acciones a seguir cuando personal docente, administrativo o alumnos presenten o manifiesten tener malestar físico o problemas de salud, estando en el plantel escolar.

En atención al requerimiento anterior, la Secretaría informó que la Coordinación Estatal de Seguridad Escolar implementa el Manual de Protocolos de Seguridad Escolar, donde incluye el Protocolo de Actuación del Servicio Médico de Emergencias, el cual aplica para directores, docentes, personal administrativo, madres y padres de familia, tutoras, tutores, alumnos y alumnas.

El Protocolo establece que debe seguirse el siguiente esquema para la activación del Servicio Médico de Emergencia:



El mismo Protocolo señala:

“La activación del Servicio Médico de Emergencias (SME), forma parte importante sobre el futuro de la víctima, ya que, si le damos o no la pronta atención, podría marcar la diferencia entre:

- *La vida o la muerte*
- *La invalidez temporal o la invalidez permanente*
- *Una recuperación rápida o una larga hospitalización*

Por esto es muy importante activar el SME al detectar una situación que consideremos debe ser atendida en ambulancia, al hacerlo de forma oportuna, logrará salvaguardar la vida de las personas, disminuyendo el tiempo de atención inmediata para la víctima y reduciendo el porcentaje de mortalidad”.

Los hechos del 17 de septiembre de 2019 se suscitaron durante el horario escolar, siendo presenciada la situación por alumnos, alumnas, docentes y personal administrativo; sin embargo, contrario a lo que marca el Protocolo, en ningún momento se consideró la activación del Servicio Médico de Emergencias para **V1**, quien como ha quedado acreditado, requería hospitalización.

Además, también se tiene por acreditada una transgresión directa al derecho a la dignidad y la honra de **V1**, por el trato que se le brindó frente al alumnado y diverso personal docente de la Escuela **D1**, ya que la manera en la que la Directora afirmó haberse dirigido a **V1** con aseveraciones como “te vas a largar”, no cumple con el estándar de respeto y consideración de un trato digno.

Es importante recordar que el principio de dignidad debe permear en todas las actuaciones que se efectúan por parte de la autoridad, en todo momento, y que la protección de la dignidad de todas las personas es el fin de los derechos humanos, por lo que al no prestarle el auxilio correspondiente y desestimar las manifestaciones de **V1** sobre su malestar enfrente de personal docente, administrativo y alumnado de la Escuela **D1**, la Directora **D2** vulneró los derechos humanos de **V1**.

3.3. Consideraciones preliminares

Aunado a lo previamente analizado, antes de entrar al desarrollo de las Recomendaciones correspondientes, visto que la problemática sobre la que versa el presente caso, no puede pasar inadvertido que se trata de una situación que tuvo lugar en un espacio de trabajo.

Al respecto, desde el inicio de su planteamiento de queja, V1 manifestó que presentó una queja en contra de D2 ante la Unidad Regional Número 4 de la Secretaría, sin que obre entre las evidencias remitidas por la autoridad, evidencia de la conclusión de algún procedimiento.

Además, este Organismo protector de Derechos Humanos, dio vista de las manifestaciones hechas por V1 a la Secretaría, para que se iniciara el procedimiento administrativo correspondiente en contra de D2.

En relación con esto, la Secretaría de Educación señaló que la Dirección de Relaciones Laborales era la encargada de llevar a cabo dicho procedimiento, de acuerdo con el artículo 13 del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León, el cual en su fracción VI establece como competencia de la Dirección de Relaciones Laborales:

“Participar en la integración de expedientes relativos a procedimientos administrativos formados en contra de los servidores públicos de la Secretaría, por violación a las disposiciones de la Ley del Servicio Civil en el Estado, Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal al Servicio de la Educación y/o demás disposiciones administrativas aplicables”.

Sin embargo, de las constancias remitidas por la Dirección de Relaciones Laborales, únicamente se desprenden dos actas administrativas, una donde V1 ratifica su queja y otra en la que D2 señala que no se encuentra de acuerdo con la reclamación pues considera que está basada en hechos falsos, sin que se adviertan diversas acciones de investigación o resolución alguna.

Por lo tanto, atendiendo al derecho de todas las personas a una vida libre de violencia, de la mano con la obligación de las autoridades en todos sus niveles, de procurar la protección de la integridad física y psicológica de todas las personas; es relevante hacer una

observación especial respecto a este fenómeno en los centros de trabajo, por lo que resulta significativo dejar asentado lo siguiente:

3.3.1. Factores de riesgo en el trabajo – Identificación, análisis y prevención.

De acuerdo a los estándares internacionales en materia de derechos humanos, toda persona tiene derecho a desempeñar la actividad laboral que haya elegido, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

El espacio donde se desempeñan actividades laborales es uno en el que se pasa gran parte de las horas del día, donde se da la interacción con otras personas y donde se busca el desarrollo pleno, espacio donde también debe ser garantizada la integridad personal tanto física como psíquica.

En México, la NOM-035-STPS-2018 tiene por objeto establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Esta norma rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo

En el apartado 5 de la norma en cuestión, se explican las obligaciones del patrón encaminadas a la identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, de las cuales cabe destacar las siguientes:

“5. Obligaciones del patrón

5.1 Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

- a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;***
- b) La prevención de la violencia laboral, y***
- c) La promoción de un entorno organizacional favorable.***

Ver Guía de Referencia IV, en donde se da un ejemplo de la política de prevención de riesgos psicosociales.

5.2 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en los numerales 7.1, inciso a), y 7.2, de esta Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores.

5.3 *Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con lo señalado en los numerales 7.1, inciso b), 7.2 y 7.3, respectivamente, de la presente Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores.*

5.4 *Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el Capítulo 8 de la presente Norma”.*

En la misma norma se señala que para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

- a) Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;
- b) Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y
- c) Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

En el caso que nos ocupa, salta a la vista que no se cuenta con mecanismos seguros para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, como lo fue con la queja presentada por **V1** en contra de **D2**.

Aunado a lo anterior, no pasan desapercibidas para esta Comisión, las manifestaciones hechas por parte de V1 respecto a que se presentó a laborar aun sintiéndose mal porque **D2** había señalado que a los maestros que faltaran a clases se les rebajaría el día,

aunque estuvieran enfermos, haciendo señalamientos como *“yo vengo aunque me sienta mal, no tienen que estar faltando”*.

4. RECONOCIMIENTO DE VÍCTIMAS

Se reconoce a **V1** la calidad de víctima directa,¹² por haber sufrido las violaciones a los derechos humanos de las que se ha dado cuenta en la presente determinación, especialmente, los relativos a la integridad personal y al principio de dignidad; por lo que la responsable deberá colaborar en todo lo necesario con la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas, de conformidad con lo previsto en la Ley de Víctimas del Estado de Nuevo León.

5. REPARACIÓN INTEGRAL

La víctima tiene derecho a obtener la reparación integral por el daño sufrido como consecuencia de las violaciones de derechos humanos, pudiendo comprender medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y de no repetición; esto de acuerdo a la gravedad, magnitud, circunstancia y características del hecho victimizante.

Esto acorde a lo dispuesto en los artículos 41 a 43 de la Ley de Víctimas. Asimismo, la SCJN ha determinado que la reparación debe ser adecuada al daño sufrido para generar un resarcimiento apropiado¹³.

5.1. Rehabilitación

Se deberá proporcionar el tratamiento psicológico que requiera **V1**, en relación con los hechos acreditados. Dicha medida deberá ser gratuita, inmediata y en un lugar accesible, para lo cual se tendrá que contar, de manera previa, con el consentimiento de la víctima.

¹² Atento a lo dispuesto en las fracciones XXV y XXVI del artículo 4 de la Ley de Víctimas del Estado de Nuevo León.

¹³ Jurisprudencia 1ª./J. 31/2017, “Derecho fundamental a una reparación integral o justa indemnización. Su concepto y alcance”, Primera Sala, SCJN, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 41, abril de 2017, Tomo I, página 752, registro digital 2014098.

5.2. Satisfacción

La satisfacción busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas, atento a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 43 de la Ley de Víctimas. Es por eso que se emiten las siguientes medidas de satisfacción:

5.2.1. Vista al Órgano Interno de Control de la Secretaría

La adopción de medidas eficaces para que cesen las violaciones a derechos humanos forma parte de la satisfacción, así como la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a quienes sean responsables de las violaciones acreditadas.

Por lo tanto, resulta procedente dar vista al Órgano Interno de Control de la Secretaría de Educación, para que, a la brevedad, inicie los procedimientos que correspondan en contra del personal que participó, vía acción u omisión, a fin de deslindar las responsabilidades administrativas y, en su caso, imponer las sanciones que resulten conducentes, por la violación a los derechos humanos acreditadas en esta Recomendación.

Para tal efecto, esta Recomendación servirá de base para la investigación administrativa y las pruebas que obran en este expediente de queja deberán tomarse en cuenta, para que, en su momento, sean valoradas por la autoridad administrativa que resuelva.

Debido a lo anterior, la responsable deberá agregar copia de la presente determinación al expediente administrativo.

En concordancia con el artículo 67 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León y con fines meramente informativos – no siendo obstáculo para el cumplimiento de este punto – se deberá comunicar a esta Comisión el resultado de la investigación administrativa.

5.2.2. Procedimientos previos

Este Organismo protector de Derechos Humanos, previamente emitió las **Recomendaciones 032/2019** y **006/2021**, en relación con hechos acontecidos en la Escuela **D1**, estableciéndose en ambas el inicio del procedimiento correspondiente, a fin de deslindar la responsabilidad administrativa y, en su caso, imponer las sanciones que resultaran conducentes.

Es relevante hacer mención a estos antecedentes, ya que ambas Recomendaciones dirigidas a la Secretaría fueron derivadas de hechos en los que estuvo involucrada de manera directa la Directora **D2**.

Respecto a los procedimientos administrativos iniciados a raíz de las Recomendaciones previas, la Secretaría de Educación ha informado a la Dirección Ejecutiva de Seguimiento, que ambos se encuentran en trámite; el procedimiento originado por la Recomendación **032/2019**, ante el Órgano Interno de la Secretaría de Educación del Estado y el correspondiente a la Recomendación **006/2021**, ante la Unidad Anticorrupción de Gobierno del Estado.

Este Organismo considera que dicha situación debe ser tomada en cuenta para la atención que se le brinde a la investigación que surja de la presente Recomendación, con la finalidad de advertir si se tratan de conductas reiteradas por parte de un mismo Servidor Público.

Por lo tanto, se hace un llamado especial al Órgano Interno de Control de la Secretaría de Educación del Estado para que considere el contenido de las Recomendaciones **032/2019** y **006/2021**, específicamente por lo que hace a los actos y omisiones de **D2**. Tomando en cuenta para la investigación que se inicie a partir de la presente, las acciones realizadas para la atención de las Recomendaciones previas, a fin de determinar las sanciones correspondientes.

5.2.3. Vista a la Fiscalía General de Justicia del Estado de Nuevo León

La responsable deberá dar vista a la Fiscalía General de Justicia del Estado de Nuevo León, para que, de considerarlo procedente, inicie las investigaciones correspondientes con motivo de los hechos analizados en la presente Recomendación, informando a este Organismo sobre la determinación.

5.3. Medidas de no repetición

Con la finalidad de garantizar la no repetición de las conductas analizadas, la autoridad debe adoptar las medidas necesarias tendentes a prevenir que se vuelvan a cometer violaciones similares.¹⁴

¹⁴ Art. 43, fracción V, de la Ley de Víctimas del Estado de Nuevo León.

5.3.1. Capacitaciones en temas de derechos humanos, integridad personal, dignidad humana y NOM-035-STPS-2018

A fin de evitar que situaciones como la narrada en la presente resolución se repitan, es responsabilidad de la Secretaría vigilar que en las escuelas de educación básica, públicas y privadas del Estado, las cuales también constituyen centros de trabajo, acaten lo establecido en los estándares internacionales de derechos humanos y cuenten con mecanismos para atender las quejas relacionadas con el ambiente laboral.

Para fortalecer la profesionalización del personal de la Secretaría, especialmente el personal docente y administrativo de la Escuela **D1**, deberá brindárseles capacitación en materia de derechos humanos, trato digno y una vida libre de violencia, así como sobre factores de riesgo en el trabajo, acorde a la NOM-035-STPS-2018.

5.3.2. Cumplimiento de las obligaciones del patrón NOM-035-STPS-2018

Así mismo, en la Escuela **D1** se deberán efectuar las acciones necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones del patrón contempladas en la NOM-035-STPS-2018, que corresponden a la prevención de factores de riesgo psicosocial, prevención de violencia laboral y promoción de un entorno organizacional favorable.

5.3.3. Atención a emergencias médicas

De las constancias reunidas en el expediente, se evidenció que diverso personal se encontraba enterado del malestar que presentaba **V1**, e inclusive **D2** señaló haber tenido conocimiento de dicha situación, sin embargo, no se llevaron a cabo acciones de ningún tipo para revisar el estado de salud de la víctima, ni para auxiliarla.

Por tanto, se deberán establecer mecanismos para la atención de eventos como el narrado en la presente determinación, con la finalidad de que la Escuela **D1** tenga establecidas las acciones a llevar a cabo cuando se reporte personal de la institución con problemas de salud, incluyendo traslados a algún centro de salud, de ser necesario, acorde a lo establecido en el Manual y Protocolos de Seguridad Escolar de la Secretaría de Educación del Estado.

En virtud de lo expuesto y fundado, se formulan las siguientes:

6. RECOMENDACIONES

Primera. Poner a disposición el tratamiento psicológico que requiera **V1**, de manera gratuita y previo consentimiento.

Segunda. Dese vista al Órgano Interno de Control competente para conocer de los hechos descritos, para que, a la brevedad, inicie los procedimientos que correspondan contra el personal que participó, vía acción u omisión, a fin de deslindar las responsabilidades administrativas y, en su caso, imponer las sanciones que resulten conducentes, por la violación a los derechos humanos acreditadas en esta Recomendación, trayendo a la vista los procedimientos previos que se hayan iniciado a partir de las Recomendaciones **032/2019** y **006/2021**.

Tercera. La responsable deberá dar vista a la Fiscalía General de Justicia del Estado de Nuevo León, para que, de considerarlo procedente, inicie las investigaciones correspondientes con motivo de los hechos analizados en la presente Recomendación, informando a este Organismo sobre la determinación.

Cuarta. Capacite al personal docente y administrativo de la Escuela Secundaria **D1**, sobre derechos humanos, trato digno y una vida libre de violencia, así como sobre la NOM-035-STPS-2018.

Quinta. Efectúe acciones para cumplir con las obligaciones del patrón contempladas en la NOM-035-STPS-2018, que corresponden a la prevención de factores de riesgo psicosocial, prevención de violencia laboral y promoción de un entorno organizacional favorable.

Sexta. Implementese, en la Escuela Secundaria **D1**, un mecanismo de respuesta inmediata ante emergencias médicas tanto de personal administrativo y docente como del alumnado, acorde al Manual y Protocolos de Seguridad Escolar de la Secretaría de Educación del Estado.

Séptima. Colabore en todo lo necesario, con la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas, en la forma y términos previstos en la Ley de Víctimas del Estado.

La Secretaría de Educación del Estado, deberá designar en el oficio de aceptación de la presente resolución, a la persona del servicio público que fungirá como enlace con la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León, para dar seguimiento al cumplimiento de la Recomendación, en el entendido de que en caso de ser sustituida, deberá notificarse oportunamente a este organismo.

De conformidad con la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León, se hace de su conocimiento que, recibida la presente Recomendación, dispone del plazo de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente a su notificación, a fin de informar si se acepta o no la misma.

En caso de ser aceptada, dispondrá de un plazo de 10 días adicionales contados a partir del siguiente a que se haga del conocimiento de este organismo la aceptación, a fin de remitir las pruebas correspondientes de que se ha cumplido con lo recomendado.

En caso de no ser aceptada o cumplida, se procederá en la forma y términos descritos en los incisos a), b), c) y d) del artículo 46 de la Ley mencionada en párrafos precedentes.

Lo anterior, con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León y su Reglamento Interno. Notifíquese.

Dra. Olga Susana Méndez Arellano
Presidenta de la Comisión Estatal de
Derechos Humanos del Estado de Nuevo León