

Durango, Dgo a 02 de marzo del 2023

Asunto: Queja

**DRA. KARLA ALEJANDRA OBREGÓN AVELAR**  
**PRESIDENTA DE LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS**  
**DE DURANGO (CEDHD)**  
**PRESENTE;**

Mi nombre es [REDACTED], actualmente me desempeño como [REDACTED] del Instituto Municipal de la Familia:

[REDACTED] conformado por un jefe de departamento y tres operativos y *Departamento de Atención a Familias* conformado por un jefe de departamento, una trabajadora social y cuatro terapeutas familiares; sumando un total de 10 personas a mi cargo, a quienes he dirigido y encaminado al logro de metas y objetivos por casi ya cinco años, años en que se han dado resultados evidentes de trabajo de calidad y con reconocimiento de la sociedad y de los propios directivos en su momento. Dicho sea de paso, el reconocimiento y valoración del trabajo desempeñado ha sido una motivación para seguir desempeñando mis tareas con entusiasmo y motivación.

Actualmente, a la llegada de la actual titular, María Eugenia Pérez Herrera, el ambiente laboral dio un giro importante en detrimento de mi rol laboral y mi entusiasmo por mi trabajo. La directora en cuestión ha tenido una serie de actitudes que me han hecho sentir un fuerte malestar emocional y físico pues me ha colocado en una posición de inferioridad, he sido sometida a maniobras hostiles y malos tratos sutiles que se pueden catalogar como *mobbing o acoso laboral*. Al inicio, no me di cuenta de la intención y significado de los comentarios y actitudes expresados por la titular y no lo tomé en su exacta dimensión (no me sentía ofendida ante ciertas actitudes, gestos, palabras), sin embargo, las situaciones hostiles se fueron multiplicando durante un largo periodo de tiempo y con mayor regularidad, lo cual me ha generado en mi persona situaciones de estrés, crisis de angustia y episodios depresivos. Ante esto, retomé mi terapia psicológica, empecé a leer respecto al tema de acoso laboral, incluso a comentarlo con algunos colegas y me quedó claro lo que estaba viviendo: una experiencia de trabajo que me generaba sufrimiento.

¿Como empezó todo? Cuando me manifesté en contra del *autoritarismo* de mi titular y no permití que me *intimidara* con una serie de exigencias desmedidas y sin una razón o sustento justificado (por ejemplo modificaciones a horarios de trabajo y al del equipo operativo, modificaciones a mis funciones, a las del personal, a su operatividad, entre otras situaciones). Cabe aclarar que esto no implicar haber

desafiado a su autoridad, simplemente, como en todo ambiente laboral sano y maduro, considero que los cambios se tienen que valorar, analizar y consensar, sobre todo cuando los perfiles de mi equipo y mío nos respaldan para establecer un programa de servicio acorde a los conocimientos requeridos en una institución que atiende familias. Además de contar con la experiencia de años de trabajo y haber realizado acuerdos, negociaciones y consensos con directivas anteriores, quienes siempre tomaron en cuenta nuestras opiniones expertas y sugerencias de mejora.

Al negarme a esto, me posicione como el blanco a *descalificaciones*, a *desacreditación* constante, *amenazas* de despido, *estigmatización* pues la titular emite opiniones como “que el trato conmigo es difícil”, haciendome ver como una persona problemática. Esto me ha llevado a situaciones de aislamiento, y menoscabo de mi autoridad ante el demás personal, aunque en algunas ocasiones terminé obedeciendo por temor a represalias (en mas de una ocasión me llegó a decir que aunque le dijera que no, lo iba a terminar haciendo, que con ella no cabía la posibilidad de un “no” que le dijera como sí hacer las cosas, que si no permitía las modificaciones que ella quería me iba a dejar fuera). Lo manifestado anteriormente me deja claro estar tratando con una persona autoritaria, cerrada al diálogo, a los acuerdos, al consenso, alguien que no conoce el campo de trabajo y desprecia la experiencia de los que ya se han enfrentado a situaciones complejas. Alguien que hace uso y abuso del poder que el puesto le confiere y que se niega a la escucha, solo puede esperar reacciones de temor, enojo y frustración.

Quiero destacar un hecho que confirma una experiencia de *persecución* laboral e intromisión en aspectos confidenciales de nuestro trabajo: realizó una revisión exhaustiva de expedientes clínicos de las familias que atendemos; dio lectura a las problemáticas de las familias e hizo anotaciones en nuestras notas clínicas; es decir, transgredió aspectos éticos del manejo del expediente (tal como lo enuncian los códigos de ética de los terapeutas) y, sin tener el perfil profesional para hacerlo, cuestionó nuestras intervenciones terapéuticas, lo cual se traduce en un abuso de poder, ya que dentro de las funciones como Directora no enuncia en ningún párrafo que ella tenga atribución para realizar dicha inspección. Pero esto no fue todo, hizo comentarios de *desacreditación y descalificación* de nuestro trabajo con personas ajenas al área correspondiente.

Como consecuencia de esto la titular, genera una ola de violencia indirecta, pasiva que nos vulnera como equipo, como profesionales, generando estados de angustia, ansiedad, estrés constante que como dije, me llevaron a buscar atención terapéutica y médica. En cuanto al personal a mi cargo, se dieron situaciones de enfermedad, sobre todo de tipo emocional y ausentismo laboral, pues esta experiencia nos limita la capacidad para trabajar de manera armoniosa y efectiva, como lo habíamos venido haciendo anteriormente.

Cuando el personal denunció hostigamiento y acoso laboral en los medios de comunicación locales, ella nos reunió antes de que saliera la nota y uno por uno y

en grupos nos preguntó que "si sabíamos de la situación, que ella ya sabía quien estaba detrás de eso y que quería ver nuestras reacciones"; es decir, nos *amedrentó* de nuevo. Posteriormente, promovió un oficio de apoyo, poniendo a la persona contra la pared, pues de no firmar, es obvio que se esperan represalias, tal como lo reflejan distintos estudios que tocan este tema, quien tiene el poder, confronta, amedrenta, amenaza, coacciona, aunque a veces esto se haga con una sonrisa. Todos estos elementos se ven reflejados en la experiencia que vivimos

Desde ese día, la hostilidad hacia se ha incrementado, ya que la directora hace como que no estoy presente (anulación), no me permite hablar (prohibición), pasa por áreas en donde estoy yo presente y no me mira, no me saluda (indiferencia), lo cual sin duda alguna afecta mi salud emocional y mi rol laboral.

Otras represalias con el personal que no firmó el documento a su favor, se han puesto de manifiesto ante el cambio de instalaciones: a) a la trabajadora social del Departamento de atención a familias, la asignó a un espacio junto a recepción, quitándole su escritorio y otorgándole una mesa de trabajo pequeña, cuando de acuerdo a sus funciones y operatividad no es un espacio idóneo para la realización de entrevistas a las familias que buscan información; b) a mí persona, no me asignó espacio asignado, al final me asignaron donde pudieron, es decir, me está infravalorando al asignarme un espacio inadecuado e inapropiado a mi rol y a mi función.

Como conclusión a todo lo manifestado insisto en destacar lo siguiente: cada día, cada tarde, regreso a mi casa sintiéndome devastada, desgastada, preocupada, humillada, sensaciones de las cuales me ha sido y es difícil recuperarme, temo por mi salud física, emocional, ya que estar expuesta a un ambiente laboral como el que describo, genera un estrés permanente y constante, una frustración que afecta mi autoestima y mi seguridad, pero también considero que no debo mostrarme pasiva ante la falta de respeto a mi dignidad como persona y como profesional, lo cual considero un derecho humano.

Hago responsable a la Directora, de lo que me pueda pasar en detrimento de mi salud física o emocional, o el del personal afectado a quienes realiza las mismas maniobras y de quien he sido testigo: [REDACTED]

[REDACTED] hay otros compañeros a quienes ha hecho lo mismo, pero tienen miedo de perder sus empleos si dicen algo.

Yo solo pido, condiciones justas para todos, respeto al trabajo de cada área, reconocimiento y valoración del quehacer profesional de todos y cada uno de los elementos que conforman el instituto, y sobre todo, maneras apropiadas y respetuosas para establecer nuevas metas de trabajo, exigencias acordes a recursos materiales y recurso humano, evitando el desgaste del personal ante sobrecarga de trabajo urgente e inmediato y prioritario, una comunicación eficaz y

oportuna, que llegue a todos los niveles y sobre todas las cosas, no al abuso de poder y maniobras hostiles hacia mi persona, ni al equipo de trabajo.

Tengo temor a las represalias hacia mi persona o hacia mi equipo de trabajo, y miedo a ser despedida o que despidan a mis compañeros por alzar la voz hacia la serie de abusos que se están presentando.

**ATENTAMENTE**



**EVIDENCIAS:**

**Funciones y atribuciones de la directora, donde no justifica que haya dado lectura a expedientes clínicos.**

En el reglamento interno del Instituto Municipal de la Familia publicado en Gaceta 393, publicada en noviembre de 2018 se detalla:

Artículo 35.- Además de las que establece el art. 12 del reglamento de creación, son atribuciones del director:

- I. Elaborar la proyección de ingresos del instituto para integrarla en el proyecto de ley respectivo, el programa anual de trabajo, y con base en el mismo, el Presupuesto Anual de trabajo y Presupuesto de Egresos, de deberán aprobar por el consejo directivo, para después ser incorporados a los documentos que son sometidos a la aprobación definitiva del ayuntamiento, por conducto de las dependencias que correspondan.
- II. Elaborar el reglamento interno del instituto, sometiéndolo a la consideración del consejo directivo, y presentarlo en calidad de iniciativa para la aprobación definitiva del ayuntamiento.
- III. Elaborar el informe anual de actividades del instituto, sometiéndolo a la consideración del consejo directivo, para su incorporación al informe en términos de la normatividad, debe rendir anualmente el presidente municipal.
- IV. Representar legalmente al instituto, mediante poder otorgado por el consejo directivo.
- V. Coordinar el trabajo de las diversas áreas del instituto;
- VI. Someter a la consideración del consejo directivo, los planes, programas y gestiones orientados a obtener ingresos.
- VII. Vincular y coordinar las actividades del instituto con las que realizan otras dependencias y entidades de la administración pública municipal, del Estado, o de otros organismos relacionados con los objetivos del instituto.
- VIII. Establecer relaciones de coordinación interinstitucional para el mejor logro de los objetivos del instituto.
- IX. Difundir ampliamente las actividades atractivos y acciones del instituto.
- X. Autorizar la creación de comisiones y comités que coadyuven al cumplimiento de los fines del instituto.
- XI. Fijar las condiciones generales de trabajo del Instituto, previa aprobación del Consejo directivo, ejerciendo las facultades y atribuciones que se le establezcan en el Reglamento Interno.
- XII. Celebrar, con aprobación del Consejo Directivo, convenios de colaboración con instituciones de educación superior, estatales, nacionales e internacionales, que sean de utilidad para los fines del instituto.

XIII. Acordar directamente con el presidente Municipal lo relativo a la coordinación interinstitucional para la más apta ejecución de los programas y acciones del instituto; y

XIV. Las demás que le señalen las disposiciones legales en vigor

Por lo que se puede leer, en ningún párrafo se menciona que una de sus atribuciones sea el dar lectura a expedientes clínicos, por lo cual la titular esta incurriendo en una falta, al contener dichos expedientes información sensible y delicada de los usuarios.

Y como lo menciona el Artículo 57 de la ley general de responsabilidades administrativas:

Incurrirá en abuso de funciones servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere el artículo 52 de esta Ley o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público.

Siendo que como servidores públicos nos regimos por un código de ética, al cual se está incurriendo en falta en el siguiente artículo:

ARTÍCULO 8. El Principio de Legalidad, que establece que los servidores públicos hacen **sólo aquello que las normas expresamente les confieren** y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

No este  
completo  
No hay alta  
No hay firma

¿Que seguramente  
se hizo?  
Intentos  
de suicidio

Son  
dos primos  
hijos?

Se repite?

¿Solo o  
con compañía?

Alta o  
activo?  
No este  
completo

¿Este  
firmado

¿Cual tipo?  
No este  
completo  
¿Hay alta  
o firma?

No tiene  
hijos  
¿Está hablando  
En momentos?

¿  
No este  
completo  
¿Hay alta  
o firma?

No este  
completo!!!

No este  
completo  
¿Como se  
hizo la  
transmisión?

Lo firmo  
el mismo  
día?

¿No este  
completo  
No hay alta  
o firma?

En la  
fecha  
que la  
es propia

No coincide  
con la  
firma

No este  
completo  
No estan notas  
de ambos  
hermanos

Como se  
hizo la  
transmisión  
entre  
ambos hermanos?

No coincide  
información  
filial  
paterna

¿No dan  
coincidencia la  
transmisión  
de la familia  
paterne o  
materna?

¿

No este  
completo.  
Que evidencias  
obedientes hay  
que se se de  
alta?

¿Como la  
dieron de  
alta?

No este  
completo

??  
o

Como  
dieron  
el alta?

No hay una  
Sola nota!  
No hay alta  
No hay alta  
No este completo

No esta  
completo  
¿Hay alta  
o firma?

No est  
completo.

No esta claro el  
motivo de muerte.

No hay una sola nota  
No hay Escala de F.F.

No hay Gráfica

No hay hipotesis prospectivas

No hay forma de  
Supervisión

No hay nada



**CEDHD**Comisión Estatal de  
Derechos Humanos  
de Durango

000009

FECHA 06/03/2023	NUMERO DE EXPEDIENTE: CEDH/1/182/2023
---------------------	---------------------------------------

NOMBRE DE LA QUEJOSA: [REDACTED]  
NOMBRE DE LA AGRAVIADA: ELLA MISMA Y OTROS.

AREA:	ASUNTO:	BIEN JURÍDICO TUTELADO DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA ÁREA.- ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. MODALIDAD.- ACTOS Y OMISIONES CONTRARIOS A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. VIOLACIÓN.- FALTAR A LA LEGALIDAD, HONRADEZ, LEALTAD, IMPARCIALIDAD Y EFICACIA EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES, EMPLEOS, CARGOS O COMISIONES.
-------	---------	--

AUTORIDAD: INSTITUTO MUNICIPAL DE LA FAMILIA

"Mi nombre es [REDACTED] actualmente me desempeño como [REDACTED] del Instituto Municipal de la Familia: [REDACTED] conformado por un jefe de departamento, una trabajadora social y cuatro terapeutas familiares; sumando un total de 10 personas a mi cargo, a quienes he dirigido y encaminado al logro de metas y objetivos por casi ya cinco años, años en que se han dado resultados evidentes de trabajo de calidad y con reconocimiento de la sociedad y de los propios directivos en su momento. Dicho sea de paso, el reconocimiento y valoración del trabajo desempeñado ha sido motivación para seguir desempeñando mis tareas con entusiasmo y motivación. Actualmente a la llegada de la actual titular, María Eugenia Pérez Herrera, el ambiente laboral dio un giro importante en detrimento de mi rol laboral y mi entusiasmo por mi trabajo. La directora en cuestión ha tenido una serie de actitudes que me han hecho sentir un fuerte malestar emocional y físico pues me ha colocado en una posición de inferioridad, he sido sometida a maniobras hostiles y malos tratos sutiles que se pueden catalogar como mobbing o acoso laboral. Al inicio, no me di cuenta de la intención y significado de los comentarios y actitudes expresados por la titular y no lo tomé en su exacta dimensión (no me sentía ofendida ante ciertas actitudes, gestos, palabras), sin embargo, las situaciones hostiles se fueron multiplicando durante un largo periodo de tiempo y con mayor regularidad, lo cual me ha generado en mi persona situaciones de estrés, crisis de angustia y episodios depresivos. Ante esto, retomé mi terapia psicológica, empecé a leer respecto al tema de acoso laboral, incluso a comentarlo con algunos colegas y me quedó claro lo que estaba viviendo: una experiencia de trabajo que me generaba sufrimiento. ¿Cómo empezó todo? Cuando me manifesté en contra del autoritarismo de mi titular y no permití que me intimidara con una serie de exigencias desmedidas y sin una razón o sustento justificado (por ejemplo, modificaciones a horarios de trabajo y al del equipo operativo, modificaciones a mis funciones, a las del personal, a su operatividad, entre otras situaciones). Cabe aclarar que esto no implica haber desafiado a su autoridad, simplemente, como en todo ambiente laboral sano y



maduro, considero que los cambios se tienen que valorar, analizar y consensar, sobre todo cuando los perfiles de mi equipo y mío nos respaldan para establecer un programa de servicio acorde a los conocimientos requeridos en una institución que atiende familias. Además de contar con la experiencia de años de trabajo y haber realizado acuerdos, negociaciones y consensos con directivas anteriores, quienes siempre tomaron en cuenta nuestras opiniones expertas y sugerencias de mejora. Al negarme a esto, me posicioné como blanco de descalificaciones, a desacreditación constante, amenazas de despido, estigmatización pues la titular emite opiniones como "que el trato conmigo es difícil", haciéndome ver como una persona problemática. Esto me ha llevado a situaciones de aislamiento, y menoscabo de mi autoridad ante el demás personal, aunque en algunas ocasiones terminé obedeciendo por temor a represalias (en más de una ocasión me llegó a decir que aunque le dijera que no, lo iba a terminar haciendo, que con ella no cabía la posibilidad de un "no" que le dijera como sí hacer las cosas, que si no permitía las modificaciones que ella quería me iba a dejar fuera). Lo manifestado anteriormente me deja claro estar tratando con una persona autoritaria, cerrada al diálogo, a los acuerdos, al consenso, alguien que no conoce el campo de trabajo y desprecia la experiencia de los que ya se han enfrentado a situaciones complejas. Alguien que hace uso y abuso del poder que el puesto le confiere y que se niega a la escucha, solo puede esperar reacciones de temor, enojo y frustración. Quiero destacar un hecho que confirma una experiencia de persecución laboral e intromisión en aspectos confidenciales de nuestro trabajo: realizó una revisión exhaustiva de expedientes clínicos de las familias que atendemos; dio lectura a las problemáticas de las familias e hizo anotaciones en nuestras notas clínicas; es decir, transgredió aspectos éticos del manejo del expediente (tal como lo enuncian los códigos de ética de los terapeutas) y, sin tener el perfil profesional para hacerlo, cuestionó nuestras intervenciones terapéuticas, lo cual se traduce en un abuso de poder, ya que dentro de las funciones como Directora no enuncia en ningún párrafo que ella tenga atribución para realizar dicha inspección. Pero esto no fue todo, hizo comentarios de desacreditación y descalificación de nuestro trabajo con personas ajenas al área correspondiente. Como consecuencia de esto la titular, genera una ola de violencia indirecta, pasiva que nos vulnera como equipo, como profesionales, generando estados de angustia, ansiedad constante que como dije, me llevaron a buscar atención terapéutica y médica en cuanto al personal a mi cargo, se dieron situaciones de enfermedad, sobre todo de tipo emocional y ausentismo laboral, pues esta experiencia nos limita la capacidad para trabajar de manera armoniosa y efectiva, como lo habíamos venido haciendo anteriormente. Cuando el personal denunció el hostigamiento y acoso laboral en los medios de comunicación locales, ella nos reunió antes de que saliera la nota y uno por uno y en grupos nos preguntó que "si sabíamos de la situación, que ella ya sabía quién estaba detrás de esto y que quería ver nuestras reacciones"; es decir, nos amedrentó de nuevo. Posteriormente, promovió un oficio de apoyo, poniendo al personal contra la pared, pues de no firmar, es obvio que se esperan represalias, tal como lo reflejan distintos estudios que tocan este tema, quien tiene el poder, confronta, amedrenta, amenaza, coacciona, aunque a veces esto se haga con una sonrisa. Todos estos elementos se ven reflejados en la experiencia que



# CEDHD

Comisión Estatal de  
Derechos Humanos  
de Durango

000011

vivimos. Desde ese día, la hostilidad hacia se ha incrementado, ya que la directora hace como que no estoy presente (anulación), no me permite hablar (prohibición), pasa por áreas en dónde estoy yo presente y no me mira, no me saluda (indiferencia), lo cual sin duda alguna afecta mi salud emocional y mi rol laboral. Otras represalias con el personal que no firmó el documento a su favor, se han puesto de manifiesto ante el cambio de instalaciones: a) a la trabajadora social del Departamento de atención a familias, la asignó a un espacio junto a recepción, quitándole su escritorio y otorgándole una mesa de trabajo pequeña, cuando de acuerdo a sus funciones y operatividad no es un espacio idóneo para la realización de entrevistas a las familias que buscan información; b) a mí persona, no me asignó espacio asignado, al final me asignaron donde pudieron, es decir, me está infravalorando al asignarme un espacio inadecuado e inapropiado a mi rol y a mi función. Como conclusión a todo lo manifestado insisto en destacar lo siguiente: cada día, cada tarde, regreso a mi casa sintiéndome devastada, desgastada, preocupada, humillada, sensaciones de las cuales me ha sido y es difícil recuperarme, temo por mi salud física y emocional, ya que estar expuesta a un ambiente laboral como el que describo, genera un estrés permanente y constante, una frustración que afecta mi autoestima y mi seguridad, pero también considero que no debo mostrarme pasiva ante la falta de respeto a mi dignidad como persona y como profesional, lo cual considero un derecho humano. Hago responsable a la Directora de lo que me pueda pasar en detrimento de mi salud física o emocional, o del personal afectado a quienes realiza las mismas maniobras y de quien he sido testigo:

[REDACTED] hay otros compañeros a quienes ha hecho lo mismo, pero tienen miedo de perder sus empleos si dicen algo. Yo solo pido condiciones justas para todos, respeto al trabajo de cada área, reconocimiento y valoración del quehacer profesional de todos y cada uno de los elementos que conforman el instituto, y sobre todo, maneras apropiadas y respetuosas para establecer nuevas metas de trabajo, exigencias acordes a recursos materiales y recurso humano, evitando el desgaste del personal ante sobrecarga de trabajo urgente e inmediato y prioritario, una comunicación eficaz y oportuna que llegue a todos los niveles y sobre todas las cosas, no al abuso de poder y maniobras hostiles hacia mi persona, ni al equipo de trabajo. Tengo temor a las represalias hacia mi persona o hacia mi equipo de trabajo y miedo a ser despedida o que despidan a mis compañeros por alzar la voz hacia la serie de abusos que se están presentando.

## CALIFICACIÓN

- |                        |       |                                |     |
|------------------------|-------|--------------------------------|-----|
| A.- PRESUNTA VIOLACIÓN | ( x ) | 1.- SENTENCIA DEFINITIVA       | ( ) |
| B.- ORIENTACIÓN        | ( )   | 2.-ASUNTO JURISDICCIONAL       | ( ) |
| C.- PENDIENTE          | ( )   | 3.- CONFLICTO LABORAL          | ( ) |
| CALIFICACION           |       |                                |     |
| D.- NO COMPETENCIA     | ( )   | 4.-ASUNTOS ELECTORALES         | ( ) |
|                        |       | 5.- ASUNTOS ENTRE PARTICULARES | ( ) |
|                        |       | 6.- QUEJA EXTEMPORÁNEA         | ( ) |

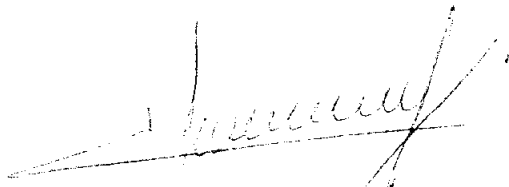


# CEDHD

Comisión Estatal de  
Derechos Humanos  
de Durango

000012

- 7.- REMITIDA PODER JUDICIAL ( )
- 8.- REMITIDA C. N. D. H. ( )
- 9.- REMITIDA PROC. DEL ( )  
TRABAJO
- 10.- REMITIDA A LA CONAMED ( )



**LIC. TANIA KARINA CRUZ FLORES**  
**VISITADORA ADJUNTA.**



Oficio No. 766/2023  
Expediente No. CEDH/1/182/2023  
ASUNTO: **Citatorio**  
Durango, Dgo., a 7 de marzo de 2023.

C. [REDACTED]  
**PRESENTE.**

Por este conducto, le solicito acuda a este Organismo sito en Cerro Gordo No. 32 Interior 13, Centro Comercial del Bosque, Fracc. Lomas del OParque, o bien envíe vía fax a los Tels. 618- 1301969 y 1301970, correo postal o electrónico e-mail [primeravisitaduría@cedh-durango.org.mx](mailto:primeravisitaduría@cedh-durango.org.mx) copia de una identificación con fotografía con el fin de ratificar su escrito de queja, presentado con fecha 2 de marzo del año en curso, dentro del término de tres días contados a partir de que se reciba el presente.

Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 38 párrafo segundo de la vigente Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango.

Asimismo, de conformidad con lo establecido por el artículo 80 del Reglamento Interior de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, le informo que de no ratificarse la queja en el plazo señalado, se tendrá por no presentado el escrito de queja y se enviará al archivo.

Sin otro particular por el momento, le reitero las seguridades de mi consideración distinguida.

**ATENTAMENTE**

**LIC. ALMA KARINA AGUIRRE GARCÍA.**  
**PRIMERA VISITADORA**



Previsualizar mensaje

Responder

Responder ...

Reenviar

Eliminar

Imprimir

Archivo

Marcar

Más

Anterior

Siguiente

000014



Red...



Cusco



Contactos



Calendario



Configurac...



Acerca de



Cerrar sesi...

Fwd: Documento de [REDACTED]

From [REDACTED] on 2023-03-13 10:51

☒ Detalles ☐ Sólo texto

VIOLENCIA.con comentarios.docx (~414 !)

Adj.

Descargar

Buena tarde.

Había enviado mi queja, sin embargo no anexe contacto y dirección.

Dirección: [REDACTED]

Contacto: [REDACTED]

----- Forwarded message -----

De: [REDACTED]

Date: jue., 2 de marzo de 2023 3:32 p. m.

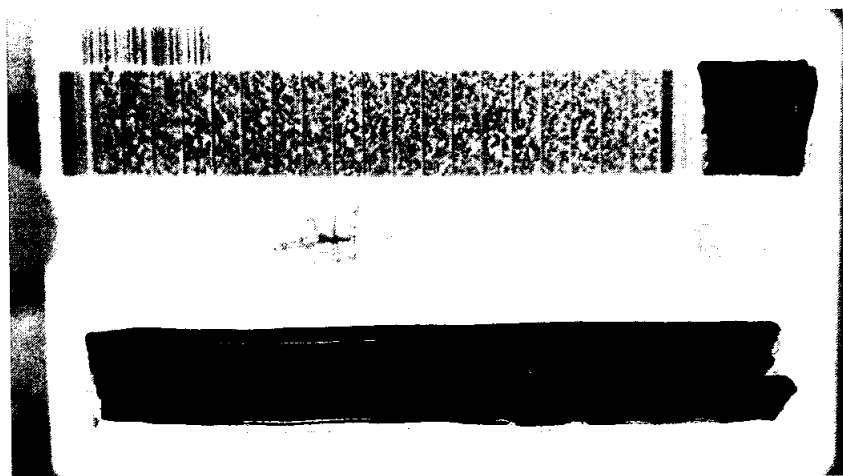
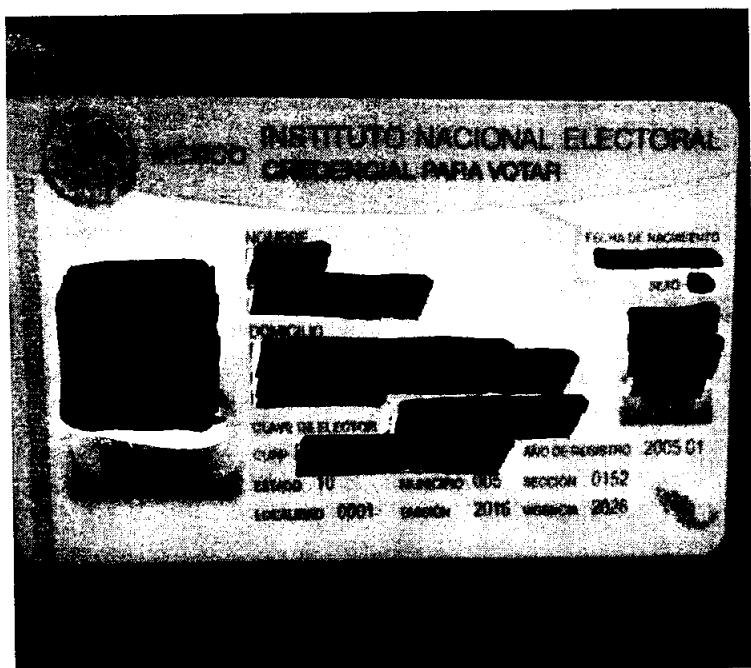
Subject: Documento de [REDACTED]

To: <[primeravisitaduria@cedh-durango.org.mx](mailto:primeravisitaduria@cedh-durango.org.mx)>

VIOLENCIA.con comentarios.docx

Buen día! Hago llegar mi queja y documento de identificación.

000015





Durango, dgo., a los seis de marzo del dos mil veintitrés. Se da cuenta del ocurso de fecha 02 de marzo del año en curso, que dirige a este organismo la C. [REDACTED] [REDACTED] que manifiesto posibles violaciones a sus derechos humanos y de otros, atribuibles a personal del Instituto Municipal de la Familia. Los hechos son los siguientes: Mi nombre es [REDACTED] actualmente me desempeño como [REDACTED] de dos áreas del Instituto Municipal de la Familia: [REDACTED] conformado por un jefe de departamento, una trabajadora social y cuatro terapeutas familiares; sumando un total de 10 personas a mi cargo, a quienes he dirigido y encaminado al logro de metas y objetivos por casi ya cinco años, años en que se han dado resultados evidentes de trabajo de calidad y con reconocimiento de la sociedad y de los propios directivos en su momento. Dicho sea de paso, el reconocimiento y valoración del trabajo desempeñado ha sido motivación para seguir desempeñando mis tareas con entusiasmo y motivación. Actualmente a la llegada de la actual titular, María Eugenia Pérez Herrera, el ambiente laboral dio un giro importante en detrimento de mi rol laboral y mi entusiasmo por mi trabajo. La directora en cuestión ha tenido una serie de actitudes que me han hecho sentir un fuerte malestar emocional y físico pues me ha colocado en una posición de inferioridad, he sido sometida a maniobras hostiles y malos tratos sutiles que se pueden catalogar como mobbing o acoso laboral. Al inicio, no me di cuenta de la intención y significado de los comentarios y actitudes expresados por la titular y no lo tomé en su exacta dimensión (no me sentía ofendida ante ciertas actitudes, gestos, palabras), sin embargo, las situaciones hostiles se fueron multiplicando durante un largo periodo de tiempo y con mayor regularidad, lo cual me ha generado en mi persona situaciones de estrés, crisis de angustia y episodios depresivos. Ante esto, retomé mi terapia psicológica, empecé a leer respecto al tema de acoso laboral, incluso a comentarlo con algunos colegas y me quedó claro lo que estaba viviendo: una experiencia de trabajo que me generaba sufrimiento. ¿Cómo empezó todo? Cuando me manifesté en contra del autoritarismo de mi titular y no permití que me intimidara con una serie de exigencias desmedidas y sin una razón o sustento justificado (por ejemplo, modificaciones a horarios de trabajo y al del equipo operativo, modificaciones a mis funciones, a las del personal, a su operatividad, entre otras situaciones). Cabe aclarar que esto no implica haber desafiado a su autoridad, simplemente, como en todo ambiente laboral sano y maduro, considero que los cambios se tienen que valorar, analizar y consensar, sobre todo cuando los perfiles de mi equipo y mío nos respaldan para establecer un programa de servicio acorde a los conocimientos requeridos en una institución que atiende familias. Además de contar con la experiencia de años de trabajo y haber realizado acuerdos, negociaciones y consensos con directivas anteriores, quienes siempre tomaron en cuenta nuestras opiniones expertas y sugerencias de mejora. Al negarme a esto, me posicioné como blanco de descalificaciones, a desacreditación constante, amenazas de despido, estigmatización pues la titular emite opiniones como “que el trato conmigo es difícil”, haciéndome ver como una persona problemática. Esto me ha llevado a situaciones de aislamiento, y menoscabo de mi autoridad ante el demás personal, aunque en algunas ocasiones terminé obedeciendo por temor a represalias (en más de una ocasión me llegó a decir que aunque le dijera que no, lo iba a terminar haciendo, que con ella no cabía la posibilidad de un “no” que le dijera como sí hacer las cosas, que si no permitía las modificaciones que ella quería me iba a dejar fuera). Lo manifestado anteriormente me deja claro estar tratando con una persona autoritaria, cerrada al diálogo, a los acuerdos,



**CEDHD**Comisión Estatal de  
Derechos Humanos  
de Durango

000017

al consenso, alguien que no conoce el campo de trabajo y desprecia la experiencia de los que ya se han enfrentado a situaciones complejas. Alguien que hace uso y abuso del poder que el puesto le confiere y que se niega a la escucha, solo puede esperar reacciones de temor, enojo y frustración. Quiero destacar un hecho que confirma una experiencia de persecución laboral e intromisión en aspectos confidenciales de nuestro trabajo: realizó una revisión exhaustiva de expedientes clínicos de las familias que atendemos; dio lectura a las problemáticas de las familias e hizo anotaciones en nuestras notas clínicas; es decir, transgredió aspectos éticos del manejo del expediente (tal como lo enuncian los códigos de ética de los terapeutas) y, sin tener el perfil profesional para hacerlo, cuestionó nuestras intervenciones terapéuticas, lo cual se traduce en un abuso de poder, ya que dentro de las funciones como Directora no enuncia en ningún párrafo que ella tenga atribución para realizar dicha inspección. Pero esto no fue todo, hizo comentarios de desacreditación y descalificación de nuestro trabajo con personas ajenas al área correspondiente. Como consecuencia de esto la titular, genera una ola de violencia indirecta, pasiva que nos vulnera como equipo, como profesionales, generando estados de angustia, ansiedad constante que como dije, me llevaron a buscar atención terapéutica y médica en cuanto al personal a mi cargo, se dieron situaciones de enfermedad, sobre todo de tipo emocional y ausentismo laboral, pues esta experiencia nos limita la capacidad para trabajar de manera armoniosa y efectiva, como lo habíamos venido haciendo anteriormente. Cuando el personal denunció el hostigamiento y acoso laboral en los medios de comunicación locales, ella nos reunió antes de que saliera la nota y uno por uno y en grupos nos preguntó que “si sabíamos de la situación, que ella ya sabía quién estaba detrás de esto y que quería ver nuestras reacciones”; es decir, nos amedrentó de nuevo. Posteriormente, promovió un oficio de apoyo, poniendo al personal contra la pared, pues de no firmar, es obvio que se esperan represalias, tal como lo reflejan distintos estudios que tocan este tema, quien tiene el poder, confronta, amedrenta, amenaza, coacciona, aunque a veces esto se haga con una sonrisa. Todos estos elementos se ven reflejados en la experiencia que vivimos. Desde ese día, la hostilidad hacia se ha incrementado, ya que la directora hace como que no estoy presente (anulación), no me permite hablar (prohibición), pasa por áreas en dónde estoy yo presente y no me mira, no me saluda (indiferencia), lo cual sin duda alguna afecta mi salud emocional y mi rol laboral. Otras represalias con el personal que no firmó el documento a su favor, se han puesto de manifiesto ante el cambio de instalaciones: a) a la trabajadora social del Departamento de atención a familias, la asignó a un espacio junto a recepción, quitándole su escritorio y otorgándole una mesa de trabajo pequeña, cuando de acuerdo a sus funciones y operatividad no es un espacio idóneo para la realización de entrevistas a las familias que buscan información; b) a mí persona, no me asignó espacio asignado, al final me asignaron donde pudieron, es decir, me está infravalorando al asignarme un espacio inadecuado e inapropiado a mi rol y a mi función. Como conclusión a todo lo manifestado insisto en destacar lo siguiente: cada día, cada tarde, regreso a mi casa sintiéndome devastada, desgastada, preocupada, humillada, sensaciones de las cuales me ha sido y es difícil recuperarme, temo por mi salud física y emocional, ya que estar expuesta a un ambiente laboral como el que describo, genera un estrés permanente y constante, una frustración que afecta mi autoestima y mi seguridad, pero también considero que no debo mostrarme pasiva ante la falta de respeto a mi dignidad como persona y como profesional, lo cual considero un derecho humano. Hago responsable a la Directora de lo que me pueda pasar en



detrimento de mi salud física o emocional, o del personal afectado a quienes realiza las mismas maniobras y de quien he sido testigo: [REDACTED]

[REDACTED] hay otros compañeros a quienes ha hecho lo mismo, pero tienen miedo de perder sus empleos si dicen algo. Yo solo pido condiciones justas para todos, respeto al trabajo de cada área, reconocimiento y valoración del quehacer profesional de todos y cada uno de los elementos que conforman el instituto, y sobre todo, maneras apropiadas y respetuosas para establecer nuevas metas de trabajo, exigencias acordes a recursos materiales y recurso humano, evitando el desgaste del personal ante sobrecarga de trabajo urgente e inmediato y prioritario, una comunicación eficaz y oportuna que llegue a todos los niveles y sobre todas las cosas, no al abuso de poder y maniobras hostiles hacia mi persona, ni al equipo de trabajo. Tengo temor a las represalias hacia mi persona o hacia mi equipo de trabajo y miedo a ser despedida o que despidan a mis compañeros por alzar la voz hacia la serie de abusos que se están presentando. Por lo anterior, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 32 fracciones I y II de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, se acuerda la admisión de la queja en los términos que se indican, radíquese bajo el expediente No. CEDH/1/182/2023 y procédase a su investigación. Así lo acordó y firmó la Lic. Alma Karina Aguirre García, Primera Visitadora de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, en ejercicio de las facultades que me confiere el artículo 54 de la mencionada Ley.-----



Oficio No. 884/2023  
Exp. No. CEDH/1/182/2023.  
Durango, Dgo., a 16 de marzo de 2023.

C. [REDACTED]  
**PRESENTE.**

Por este conducto me permito hacer de su conocimiento, que con fecha **tres de marzo**, se recibió su queja presentada en este Organismo, en la que señaló violaciones a sus y de otros, atribuibles a la **Directora del Instituto Municipal de la Familia**.

De conformidad con el artículo 90 del Reglamento Interior de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, se le notifica que su queja ha sido admitida, habiendo quedado radicada bajo el número **CEDH/1/182/2023**, y la Visitadora a quien se le ha encomendado el estudio de su caso es la **Lic. Tania Karina Cruz Flores**.

Informo a Usted que de acuerdo con lo establecido por el artículo 41 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, la presentación de su queja ante este Organismo no afecta el ejercicio de otros derechos y medios de defensa que puedan corresponder a los agraviados conforme a la ley, y no suspende ni interrumpe los plazos preclusivos, de prescripción o caducidad; así mismo, debo señalar que todos los servicios de esta Comisión son gratuitos ya que este Organismo se encargará autónomamente de tramitar, analizar y dictaminar sobre la queja planteada.

Asimismo le informo que en caso de inconformidad con la resolución que se emita, podrá presentar ante este Organismo el Recurso de Impugnación, conforme lo establece el artículo 61 de la mencionada Ley, mismo que sería remitido con prontitud a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para su debido trámite, o podrá hacerlo directamente ante el Organismo Nacional.

En cualquier caso, puede Usted solicitar información adicional a los teléfonos **(618) 1-30-19-69, 618-1-30-19-70** y en forma gratuita al **01-8001705555**, o directamente en las Oficinas de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, ubicada en **calle Cerro Gordo No. 32 Local 13 Centro Comercial del Bosque, Fracc. Lomas del Parque de esta Ciudad**.

Finalmente, de conformidad con los artículos 29 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango; 4 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Durango y 6 de la Ley de La Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, toda la información en posesión de este Organismo Estatal es pública y sólo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público, en los términos que establezcan



las leyes aplicables.

Los datos que proporcionó a esta Comisión Estatal serán manejados con fines exclusivamente de identificación y se les dará un tratamiento confidencial.

Es importante hacerle notar que de registrar algún cambio en su domicilio o teléfono, inmediatamente lo deberá hacer del conocimiento de esta Comisión para que no se interrumpa la necesaria comunicación que mantendremos con Usted.

Sin otro particular, reitero a Usted las muestras de mi más atenta y distinguida consideración.

**ATENTAMENTE**

**LIC. ALMA KARINA AGUIRRE GARCÍA.  
PRIMERA VISITADORA.**



## COMISION ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS DE DURANGO.

### AVISO.

Sr. (a) [REDACTED]

Exp. No. [REDACTED]

Durango, Dgo. a 26 de Abril de 2023, siendo las 13:46

JOAQUIN SANCHEZ CALDERON, Notificador de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Durango, me constituí en su domicilio ubicado [REDACTED]

a efecto de notificar documentación a su nombre, sin encontrar persona alguna, por lo que le solicito de la manera mas atenta con fundamento en el artículo 127 del Reglamento Interior de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, tengan a bien esperar al suscrito el día 27 de Abril a las 17:00 horas para tal efecto, en caso contrario dicha notificación será depositada en su domicilio, teniéndose la misma como debidamente notificada, de conformidad con el artículo 18 del citado Reglamento.

[Handwritten signature]



COMISION ESTATAL DE DERECHOS  
HUMANOS DURANGO.

CEDULA DE NOTIFICACION.

En la ciudad de Durango, Dgo., a los 20 días del mes de Mayo de 2023, el suscrito, **JOAQUIN SANCHEZ CALDERON**, Notificador de la Comisión Estatal de derechos Humanos de Durango, siendo las 12:10 horas, me encuentro constituido en la calle [REDACTED] No. [REDACTED] de la Colonia o (Fraccionamiento) [REDACTED] a efecto de notificar dentro del expediente numero CEDH/ 182/2023 al (la) [REDACTED] quejoso dentro del expediente en mención, el oficio No. [REDACTED] mismo que contiene

*Agustín Cárdenas*

*[Signature]*  
C. JOAQUIN SANCHEZ CALDERON.  
NOTIFICADOR



# CEDHD

Comisión Estatal de  
Derechos Humanos  
de Durango

000623

Oficio No. 883/2023

Exp. No. CEDH/1/182/2023

Asunto: Se solicita informe en los  
términos que se indican.

Durango, Dgo., a 16 de marzo de 2023.

**C. MARÍA EUGENIA PÉREZ HERRERA**  
**DIRECTORA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LA FAMILIA**  
**P R E S E N T E.**

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 44 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, me permito hacer de su conocimiento que este Organismo recibió con fecha 03 de marzo del año en curso, la queja presentada por la C. [REDACTED]

Los hechos motivo de queja son los siguientes:

*"Mi nombre es [REDACTED], actualmente me desempeño como [REDACTED] del Instituto Municipal de la Familia; conformado por un jefe de departamento, una trabajadora social y cuatro terapeutas familiares; sumando un total de 10 personas a mi cargo, a quienes he dirigido y encaminado al logro de metas y objetivos por casi ya cinco años, años en que se han dado resultados evidentes de trabajo de calidad y con reconocimiento de la sociedad y de los propios directivos en su momento. Dicho sea de paso, el reconocimiento y valoración del trabajo desempeñado ha sido motivación para seguir desempeñando mis tareas con entusiasmo y motivación. Actualmente a la llegada de la actual titular, María Eugenia Pérez Herrera, el ambiente laboral dio un giro importante en detrimento de mi rol laboral y mi entusiasmo por mi trabajo. La directora en cuestión ha tenido una serie de actitudes que me han hecho sentir un fuerte malestar emocional y físico pues me ha colocado en una posición de inferioridad, he sido sometida a maniobras hostiles y malos tratos sutiles que se pueden catalogar como mobbing o acoso laboral. Al inicio, no me di cuenta de la intención y significado de los comentarios y actitudes expresados por la titular y no lo tomé en su exacta dimensión (no me sentía ofendida ante ciertas actitudes, gestos, palabras), sin embargo, las situaciones hostiles se fueron multiplicando durante un largo periodo de tiempo y con mayor regularidad, lo cual me ha generado en mi persona situaciones de estrés, crisis de angustia y episodios depresivos. Ante esto, retomé mi terapia psicológica, empecé a leer respecto al tema de acoso laboral, incluso a comentarlo con algunos colegas y me quedó claro lo que estaba viviendo: una experiencia de trabajo que me generaba sufrimiento. ¿Cómo empezó todo? Cuando me manifesté en contra del autoritarismo de mi titular y no permití que me intimidara con una serie de exigencias desmedidas y sin una razón o sustento*



*justificado (por ejemplo, modificaciones a horarios de trabajo y al del equipo operativo, modificaciones a mis funciones, a las del personal, a su operatividad, entre otras situaciones). Cabe aclarar que esto no implica haber desafiado a su autoridad, simplemente, como en todo ambiente laboral sano y maduro, considero que los cambios se tienen que valorar, analizar y consensar, sobre todo cuando los perfiles de mi equipo y mío nos respaldan para establecer un programa de servicio acorde a los conocimientos requeridos en una institución que atiende familias. Además de contar con la experiencia de años de trabajo y haber realizado acuerdos, negociaciones y consensos con directivas anteriores, quienes siempre tomaron en cuenta nuestras opiniones expertas y sugerencias de mejora. Al negarme a esto, me posicioné como blanco de descalificaciones, a desacreditación constante, amenazas de despido, estigmatización pues la titular emite opiniones como "que el trato conmigo es difícil", haciéndome ver como una persona problemática. Esto me ha llevado a situaciones de aislamiento, y menoscabo de mi autoridad ante el demás personal, aunque en algunas ocasiones terminé obedeciendo por temor a represalias (en más de una ocasión me llegó a decir que aunque le dijera que no, lo iba a terminar haciendo, que con ella no cabía la posibilidad de un "no" que le dijera como sí hacer las cosas, que si no permitía las modificaciones que ella quería me iba a dejar fuera). Lo manifestado anteriormente me deja claro estar tratando con una persona autoritaria, cerrada al diálogo, a los acuerdos, al consenso, alguien que no conoce el campo de trabajo y desprecia la experiencia de los que ya se han enfrentado a situaciones complejas. Alguien que hace uso y abuso del poder que el puesto le confiere y que se niega a la escucha, solo puede esperar reacciones de temor, enojo y frustración. Quiero destacar un hecho que confirma una experiencia de persecución laboral e intromisión en aspectos confidenciales de nuestro trabajo: realizó una revisión exhaustiva de expedientes clínicos de las familias que atendemos; dio lectura a las problemáticas de las familias e hizo anotaciones en nuestras notas clínicas; es decir, transgredió aspectos éticos del manejo del expediente (tal como lo enuncian los códigos de ética de los terapeutas) y, sin tener el perfil profesional para hacerlo, cuestionó nuestras intervenciones terapéuticas, lo cual se traduce en un abuso de poder, ya que dentro de las funciones como Directora no enuncia en ningún párrafo que ella tenga atribución para realizar dicha inspección. Pero esto no fue todo, hizo comentarios de desacreditación y descalificación de nuestro trabajo con personas ajenas al área correspondiente. Como consecuencia de esto la titular, genera una ola de violencia indirecta, pasiva que nos vulnera como equipo, como profesionales, generando estados de angustia, ansiedad constante que como dije, me llevaron a buscar atención terapéutica y médica en cuanto al personal a mi cargo, se dieron situaciones de enfermedad, sobre todo de tipo emocional y ausentismo laboral, pues esta experiencia nos limita la capacidad para trabajar de manera armoniosa y efectiva, como lo habíamos venido haciendo anteriormente. Cuando el personal denunció el hostigamiento y acoso laboral en los medios de comunicación locales, ella nos reunió antes de que saliera la nota y uno por uno y en grupos nos preguntó que "si sabíamos de la situación, que ella ya sabía quién estaba detrás de esto y que quería ver nuestras reacciones";*





*es decir, nos amedrentó de nuevo. Posteriormente, promovió un oficio de apoyo, poniendo al personal contra la pared, pues de no firmar, es obvio que se esperan represalias, tal como lo reflejan distintos estudios que tocan este tema, quien tiene el poder, confronta, amedrenta, amenaza, coacciona, aunque a veces esto se haga con una sonrisa. Todos estos elementos se ven reflejados en la experiencia que vivimos. Desde ese día, la hostilidad hacia se ha incrementado, ya que la directora hace como que no estoy presente (anulación), no me permite hablar (prohibición), pasa por áreas en dónde estoy yo presente y no me mira, no me saluda (indiferencia), lo cual sin duda alguna afecta mi salud emocional y mi rol laboral. Otras represalias con el personal que no firmó el documento a su favor, se han puesto de manifiesto ante el cambio de instalaciones: a) a la trabajadora social del Departamento de atención a familias, la asignó a un espacio junto a recepción, quitándole su escritorio y otorgándole una mesa de trabajo pequeña, cuando de acuerdo a sus funciones y operatividad no es un espacio idóneo para la realización de entrevistas a las familias que buscan información; b) a mí persona, no me asignó espacio asignado, al final me asignaron donde pudieron, es decir, me está infravalorando al asignarme un espacio inadecuado e inapropiado a mi rol y a mi función. Como conclusión a todo lo manifestado insisto en destacar lo siguiente: cada día, cada tarde, regreso a mi casa sintiéndome devastada, desgastada, preocupada, humillada, sensaciones de las cuales me ha sido y es difícil recuperarme, temo por mi salud física y emocional, ya que estar expuesta a un ambiente laboral como el que describo, genera un estrés permanente y constante, una frustración que afecta mi autoestima y mi seguridad, pero también considero que no debo mostrarme pasiva ante la falta de respeto a mi dignidad como persona y como profesional, lo cual considero un derecho humano. Hago responsable a la Directora de lo que me pueda pasar en detrimento de mi salud física o emocional, o del personal afectado a quienes realiza las mismas maniobras y de quien he sido testigo:*

*[Redacted text], hay otros compañeros a quienes ha hecho lo mismo, pero tienen miedo de perder sus empleos si dicen algo. Yo solo pido condiciones justas para todos, respeto al trabajo de cada área, reconocimiento y valoración del quehacer profesional de todos y cada uno de los elementos que conforman el instituto, y sobre todo, maneras apropiadas y respetuosas para establecer nuevas metas de trabajo, exigencias acordes a recursos materiales y recurso humano, evitando el desgaste del personal ante sobrecarga de trabajo urgente e inmediato y prioritario, una comunicación eficaz y oportuna que llegue a todos los niveles y sobre todas las cosas, no al abuso de poder y maniobras hostiles hacia mi persona, ni al equipo de trabajo. Tengo temor a las represalias hacia mi persona o hacia mi equipo de trabajo y miedo a ser despedida o que despidan a mis compañeros por alzar la voz hacia la serie de abusos que se están presentando."*



Con fundamento en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y en los artículos 45 y 46 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, de la manera más atenta le solicito un informe sobre los hechos constitutivos de la queja.

Asimismo, en términos del artículo 45 de la Ley citada la información que le solicito deberá presentarla en la Visitaduría de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, dentro del término de **quince días** naturales contados a partir de la fecha de notificación de este escrito, fecha que queda registrada en el correspondiente acuse de recepción.

No omito expresar a Usted que la falta de envío del informe que se le requiere, así como el retraso en su presentación, tendrá el efecto de que dentro del trámite de la queja se tendrán por ciertos los hechos materia de la misma, salvo prueba en contrario.

En el caso de requerir información adicional sobre la presente queja, me permito comunicarle que el Visitador a quien se le encomendó el estudio del caso es el **Lic. Tania Karina Cruz Flores**.

Sin otro particular, reciba las muestras de mi distinguida consideración.

**ATENTAMENTE**

**LIC. ALMA KARINA AGUIRRE GARCÍA**  
**PRIMERA VISITADORA**

c.c.p.- Dra. Karla Alejandra Obregón Avelar.- Presidenta de la Comisión Estatal de Derechos Humanos

c.c.p.- Lic. Adla Patricia Karam Araujo.- Directora Municipal de Asuntos Jurídicos y Apoderada Legal del Municipio de Durango.

c.c.p.- Expediente

30 MAR. 2023

RECIBIDO

Oficio No. 883/2023

Exp. No. CEDH/1/182/2023

Asunto: Se solicita informe en los  
términos que se indican.

Durango, Dgo., a 16 de marzo de 2023.

**C. MARÍA EUGENIA PÉREZ HERRERA**  
**DIRECTORA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LA FAMILIA**  
**P R E S E N T E.**

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 44 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, me permito hacer de su conocimiento que este Organismo recibió con fecha 03 de marzo del año en curso, la queja presentada por la C. [REDACTED]

Los hechos motivo de queja son los siguientes:

*"Mi nombre es [REDACTED] actualmente me desempeño como [REDACTED] del Instituto Municipal de la Familia: [REDACTED], conformado por un jefe de departamento, una trabajadora social y cuatro terapeutas familiares; sumando un total de 10 personas a mi cargo, a quienes he dirigido y encaminado al logro de metas y objetivos por casi ya cinco años, años en que se han dado resultados evidentes de trabajo de calidad y con reconocimiento de la sociedad y de los propios directivos en su momento. Dicho sea de paso, el reconocimiento y valoración del trabajo desempeñado ha sido motivación para seguir desempeñando mis tareas con entusiasmo y motivación. Actualmente a la llegada de la actual titular, María Eugenia Pérez Herrera, el ambiente laboral dio un giro importante en detrimento de mi rol laboral y mi entusiasmo por mi trabajo. La directora en cuestión ha tenido una serie de actitudes que me han hecho sentir un fuerte malestar emocional y físico pues me ha colocado en una posición de inferioridad, he sido sometida a maniobras hostiles y malos tratos sutiles que se pueden catalogar como mobbing o acoso laboral. Al inicio, no me di cuenta de la intención y significado de los comentarios y actitudes expresados por la titular y no lo tomé en su exacta dimensión (no me sentía ofendida ante ciertas actitudes, gestos, palabras), sin embargo, las situaciones hostiles se fueron multiplicando durante un largo periodo de tiempo y con mayor regularidad, lo cual me ha generado en mi persona situaciones de estrés, crisis de angustia y episodios depresivos. Ante esto, retomé mi terapia psicológica, empecé a leer respecto al tema de acoso laboral, incluso a comentarlo con algunos colegas y me quedó claro lo que estaba viviendo: una experiencia de trabajo que me generaba sufrimiento. ¿Cómo empezó todo? Cuando me manifesté en contra del autoritarismo de mi titular y no permití que me intimidara con una serie de exigencias desmedidas y sin una razón o sustento*



RECIBIDO  
10:13 hrs  
MUNICIPAL DE  
DURANGO



*justificado (por ejemplo, modificaciones a horarios de trabajo y al del equipo operativo, modificaciones a mis funciones, a las del personal, a su operatividad, entre otras situaciones). Cabe aclarar que esto no implica haber desafiado a su autoridad, simplemente, como en todo ambiente laboral sano y maduro, considero que los cambios se tienen que valorar, analizar y consensar, sobre todo cuando los perfiles de mi equipo y mío nos respaldan para establecer un programa de servicio acorde a los conocimientos requeridos en una institución que atiende familias. Además de contar con la experiencia de años de trabajo y haber realizado acuerdos, negociaciones y consensos con directivas anteriores, quienes siempre tomaron en cuenta nuestras opiniones expertas y sugerencias de mejora. Al negarme a esto, me posicioné como blanco de descalificaciones, a desacreditación constante, amenazas de despido, estigmatización pues la titular emite opiniones como "que el trato conmigo es difícil", haciéndome ver como una persona problemática. Esto me ha llevado a situaciones de aislamiento, y menoscabo de mi autoridad ante el demás personal, aunque en algunas ocasiones terminé obedeciendo por temor a represalias (en más de una ocasión me llegó a decir que aunque le dijera que no, lo iba a terminar haciendo, que con ella no había la posibilidad de un "no" que le dijera como sí hacer las cosas, que si no permitía las modificaciones que ella quería me iba a dejar fuera). Lo manifestado anteriormente me deja claro estar tratando con una persona autoritaria, cerrada al diálogo, a los acuerdos, al consenso, alguien que no conoce el campo de trabajo y desprecia la experiencia de los que ya se han enfrentado a situaciones complejas. Alguien que hace uso y abuso del poder que el puesto le confiere y que se niega a la escucha, solo puede esperar reacciones de temor, enojo y frustración. Quiero destacar un hecho que confirma una experiencia de persecución laboral e intromisión en aspectos confidenciales de nuestro trabajo: realizó una revisión exhaustiva de expedientes clínicos de las familias que atendemos; dio lectura a las problemáticas de las familias e hizo anotaciones en nuestras notas clínicas; es decir, transgredió aspectos éticos del manejo del expediente (tal como lo enuncian los códigos de ética de los terapeutas) y, sin tener el perfil profesional para hacerlo, cuestionó nuestras intervenciones terapéuticas, lo cual se traduce en un abuso de poder, ya que dentro de las funciones como Directora no enuncia en ningún párrafo que ella tenga atribución para realizar dicha inspección. Pero esto no fue todo, hizo comentarios de desacreditación y descalificación de nuestro trabajo con personas ajenas al área correspondiente. Como consecuencia de esto la titular, genera una ola de violencia indirecta, pasiva que nos vulnera como equipo, como profesionales, generando estados de angustia, ansiedad constante que como dije, me llevaron a buscar atención terapéutica y médica en cuanto al personal a mi cargo, se dieron situaciones de enfermedad, sobre todo de tipo emocional y ausentismo laboral, pues esta experiencia nos limita la capacidad para trabajar de manera armoniosa y efectiva, como lo habíamos venido haciendo anteriormente. Cuando el personal denunció el hostigamiento y acoso laboral en los medios de comunicación locales, ella nos reunió antes de que saliera la nota y uno por uno y en grupos nos preguntó que "si sabíamos de la situación, que ella ya sabía quién estaba detrás de esto y que quería ver nuestras reacciones";*



*es decir, nos amedrentó de nuevo. Posteriormente, promovió un oficio de apoyo, poniendo al personal contra la pared, pues de no firmar, es obvio que se esperan represalias, tal como lo reflejan distintos estudios que tocan este tema, quien tiene el poder, confronta, amedrenta, amenaza, coacciona, aunque a veces esto se haga con una sonrisa. Todos estos elementos se ven reflejados en la experiencia que vivimos. Desde ese día, la hostilidad hacia se ha incrementado, ya que la directora hace como que no estoy presente (anulación), no me permite hablar (prohibición), pasa por áreas en dónde estoy yo presente y no me mira, no me saluda (indiferencia), lo cual sin duda alguna afecta mi salud emocional y mi rol laboral. Otras represalias con el personal que no firmó el documento a su favor, se han puesto de manifiesto ante el cambio de instalaciones: a) a la trabajadora social del Departamento de atención a familias, la asignó a un espacio junto a recepción, quitándole su escritorio y otorgándole una mesa de trabajo pequeña, cuando de acuerdo a sus funciones y operatividad no es un espacio idóneo para la realización de entrevistas a las familias que buscan información; b) a mí persona, no me asignó espacio asignado, al final me asignaron donde pudieron, es decir, me está infravalorando al asignarme un espacio inadecuado e inapropiado a mi rol y a mi función. Como conclusión a todo lo manifestado insisto en destacar lo siguiente: cada día, cada tarde, regreso a mi casa sintiéndome devastada, desgastada, preocupada, humillada, sensaciones de las cuales me ha sido y es difícil recuperarme, temo por mi salud física y emocional, ya que estar expuesta a un ambiente laboral como el que describo, genera un estrés permanente y constante, una frustración que afecta mi autoestima y mi seguridad, pero también considero que no debo mostrarme pasiva ante la falta de respeto a mi dignidad como persona y como profesional, lo cual considero un derecho humano. Hago responsable a la Directora de lo que me pueda pasar en detrimento de mi salud física o emocional, o del personal afectado a quienes realiza las mismas maniobras y de quien he sido testigo:*

*[Redacted]* hay otros compañeros a quienes ha hecho lo mismo, pero tienen miedo de perder sus empleos si dicen algo. Yo solo pido condiciones justas para todos, respeto al trabajo de cada área, reconocimiento y valoración del quehacer profesional de todos y cada uno de los elementos que conforman el instituto, y sobre todo, maneras apropiadas y respetuosas para establecer nuevas metas de trabajo, exigencias acordes a recursos materiales y recurso humano, evitando el desgaste del personal ante sobrecarga de trabajo urgente e inmediato y prioritario, una comunicación eficaz y oportuna que llegue a todos los niveles y sobre todas las cosas, no al abuso de poder y maniobras hostiles hacia mi persona, ni al equipo de trabajo. Tengo temor a las represalias hacia mi persona o hacia mi equipo de trabajo y miedo a ser despedida o que despidan a mis compañeros por alzar la voz hacia la serie de abusos que se están presentando."



# CEDHD

Comisión Estatal de  
Derechos Humanos  
de Durango

000030

Con fundamento en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y en los artículos 45 y 46 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, de la manera más atenta le solicito un informe sobre los hechos constitutivos de la queja.

Asimismo, en términos del artículo 45 de la Ley citada la información que le solicito deberá presentarla en la Visitaduría de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, dentro del término de **quince días** naturales contados a partir de la fecha de notificación de este escrito, fecha que queda registrada en el correspondiente acuse de recepción.

No omito expresar a Usted que la falta de envío del informe que se le requiere, así como el retraso en su presentación, tendrá el efecto de que dentro del trámite de la queja se tendrán por ciertos los hechos materia de la misma, salvo prueba en contrario.

En el caso de requerir información adicional sobre la presente queja, me permito comunicarle que el Visitador a quien se le encomendó el estudio del caso es el **Lic. Tania Karina Cruz Flores**.

Sin otro particular, reciba las muestras de mi distinguida consideración.

ATENTAMENTE

LIC. ALMA KARINA AGUIRRE GARCÍA  
PRIMERA VISITADORA

c.c.p.- Dra. Karla Alejandra Obregón Avelar.- Presidenta de la Comisión Estatal de Derechos Humanos

c.c.p.- Lic. Adla Patricia Karam Araujo.- Directora Municipal de Asuntos Jurídicos y Apoderada Legal del Municipio de Durango.

c.c.p.- Expediente

**C. LIC. ALMA KARINA AGUIRRE GARCÍA.  
PRIMERA VISITADORA LA COMISION  
ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS.**

**RECIBIDO**  
18/03/2023  
Durango, Dgo.  
original y copia

**MARIA EUGENIA PÉREZ HERRERA**, mexicana, mayor de edad, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones y citas en la sede del Instituto Municipal de la Familia de Durango, y autorizando para tal efecto, así como para que se imponga de los autos al Lic. Ismael González Reséndiz, con el debido respeto comparezco y expongo:

En mi carácter de Directora del Instituto Municipal de la Familia de Durango, con fundamento en los artículos 1º, 102, Apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 133 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango; 3, 36, 44, 45 y 46 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango; 1, 2, 24, 75, 76, 78, 79 y 90, 91, 91 Bis, 92, 93 y 94 de la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado de Durango, 93, 94, 95 y 96 del Reglamento de la Comisión Estatal de Derechos Humanos; 18, fracción II, 64, 65, 66, 67, 68, 69, fracción III y 72 del Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Durango; y, 1, 2, fracción III, 5, fracción III y 12, fracción V, Reglamento de Creación del Organismo Público Descentralizado denominado "Instituto Municipal de la Familia de Durango", estando dentro del plazo que me otorga el artículo 45 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango vengo a rendir el informe de ley.

### **CONSIDERACION PREVIA.**

El Instituto Municipal de la Mujer, es un organismo público descentralizado municipal, atento a lo que disponen los artículos 90, 91, 91 Bis, 92, 93 y 94 de la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado de Durango; 18, fracción II, 64, 65, 66, 67, 68, 69, fracción III y 72 del Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Durango; y, 1, 2, fracción III, 5, fracción III y 12, fracción V, Reglamento

de Creación del Organismo Público Descentralizado denominado "Instituto Municipal de la Familia de Durango".

En ese orden, el Presidente Municipal del Municipio de Durango, tiene a su cargo el desarrollo de la función administrativa en el orden municipal la cual, para efectos funcionales y de organización, se divide en administración pública centralizada y paraestatal; la centralizada tiene como principal característica la dependencia directa e inmediata de los órganos y sub-órganos que realizan dicha función con aquél, con base en un sistema de controles, mando y vigilancia de tipo jerárquico superior-inferior (**de manera vertical**), mientras en la paraestatal la dependencia es indirecta y mediata, porque sin existir con el Alcalde una relación jerárquica, los organismos que la componen se vinculan en distintos grados con la administración centralizada y, por ende, con el titular de dicho Municipio, a través de distintos mecanismos de control y vigilancia por parte de éste hacia aquéllos (de manera horizontal).

Ahora, independientemente de que las relaciones entre el Alcalde con las dependencias centralizadas y las entidades paraestatales se den de manera distinta, lo cierto es que ambas realizan funciones públicas en el ámbito administrativo a fin de cumplir con los objetivos que les corresponden en el marco de las leyes, los planes, objetivos, metas e indicadores del Programa Anual de Trabajo del Municipio de Durango que compete ejecutar al presidente Municipal.

De ahí que la circunstancia de que el Poder Municipal se deposite en este último como responsable de la administración pública y pueda llevar a cabo sus atribuciones directamente por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada o indirectamente con la colaboración de las entidades de la administración pública paraestatal, significa que los organismos descentralizados forman parte de dicha administración pública municipal en sentido amplio.

Esta situación es aplicable en el ámbito de gobierno municipal, porque la descentralización administrativa en cualquiera de los tres órdenes de gobierno



guarda la misma lógica, esto es, la de crear entes dotados de personalidad jurídica y autonomía jerárquica, pero sujetos a controles indirectos para desarrollar actividades administrativas específicas con agilidad y eficiencia.

En ese sentido, hay que tener siempre presente que, como explica María del Carmen Pardo:

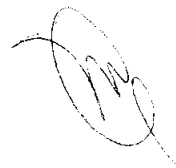
*“La administración pública es un campo disciplinario y profesional, vivo y actuante; **es un elemento indisoluble del Estado y es la herramienta fundamental con que cuentan los gobiernos para lograr incidir en un equilibrio social más justo.** Sus transformaciones han sido espectaculares, aunque sus resultados no han ofrecido lo que al menos en términos de expectativa se esperaba de ellas. **Sin embargo, no existe en el desarrollo social una mejor alternativa para lograr recortar la distancia entre los que tienen más y tienen menos. Lo que es necesario hacer es reconocer que solo la administración pública ofrece esta posibilidad...**”<sup>1</sup>*

De este modo, la importancia de la eficiente administración pública es tal, que la **“Carta Iberoamericana de los Derechos y Deberes del Ciudadano en Relación con la Administración Pública”**, reconoce el **Derecho Humano a la Buena Administración Pública**.

Ese derecho fundamental, está sustentado en una serie de postulados y principios orientados al buen funcionamiento de las instituciones públicas y de la observación estricta del Ordenamiento Jurídico, estatuyendo que la Administración Pública sirve con objetividad al interés general y actúa con pleno sometimiento a las leyes y al Derecho, especialmente en sus relaciones con los ciudadanos, de acuerdo con los principios expuestos en dicha carta que constituyen la base del derecho fundamental a la buena Administración Pública **en cuanto este está orientado a la promoción de la dignidad humana.**

---

<sup>1</sup> Una introducción a la administración pública, El Colegio de México, México, 2016, p.154.



En ese orden, el artículo 109, fracción III, de la Constitución Federal impone la obligación a todo servidor público, de conducirse con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, principio fundamental que encuentra resonancia en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, destacándose en lo que interesa, las obligaciones siguientes:

**Artículo 7. Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.** Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:

I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;

II. **Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;**

III. **Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;**

(...)

V. **Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades;**

VI. **Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;**

VII. **Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;**

VIII. **Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés**

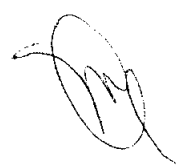
**superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;**

Conforme a los principios convencionales, constitucionales y legales, el servicio público, a diferencia de la iniciativa privada, está orientado a servir a la ciudadanía en un marco de legalidad y respeto a los derechos humanos; por ende, contrario a lo que sucede en la iniciativa privada, las facultades y obligaciones de los servidores públicos derivan de la ley la cual orientada a la satisfacción de las necesidades colectivas y no a un convenio entre los titulares de las dependencias y organismos de la administración y sus funcionarios.

Por ello, uno de los principios que debe observar el servidor público en su actuar diario, es: **satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población, conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades, correspondiendo a la confianza que la sociedad les ha conferido con una vocación absoluta de servicio a la sociedad, preservando el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general.**

Así, el Plan Municipal de Desarrollo y el Programa Anual de Trabajo del municipio de Durango, para el ejercicio 2023, publicado en la Gaceta Municipal, TOMO LXIII Durango, del 30 de diciembre de 2022 numero 446 Bis, imponen a este Instituto **5** programas o proyectos, **23** acciones, **44** metas **y 44** indicadores de gestión, las cuales están unidas al ejercicio de un presupuesto anual de **\$6,568,115**.

Para cumplimentar lo anterior, se creó el Instituto Municipal de la Familia, cuyos objetivos fundamentales, de acuerdo a los artículos 72 del Reglamento de la Administración Pública Municipal y 4, del Decreto de su creación, son contribuir desde un enfoque integral, a la implementación de políticas públicas **orientadas al**



**fortalecimiento de la familia** como unidad base de la sociedad, que impacten **positivamente en la seguridad e igualdad de oportunidades** en el municipio de Durango; **proteger los derechos**, obligaciones y valores cívicos **fundamentales de la familia** con la importancia y de cada uno de sus integrantes, **promover la orientación de los programas actuales del Municipio hacia una perspectiva de familia**; y **generar políticas públicas con perspectiva de familia**.

Consecuentemente, los servidores públicos, debemos atender nuestras obligaciones, conforme al marco normativo que nos rige, por lo que, el cumplimiento de tales obligaciones no son discrecionales, ni derivan de la voluntad o de las necesidades de nuestro superior jerárquico, sino que, son obligaciones que nos impone la ley o el reglamento que rige el servicio público de cada dependencia o entidad de la administración pública municipal, **lo cual debe hacerse poniendo el interés superior de la ciudadanía sobre los intereses personales de los funcionario.**

De ahí que, **el que se les pida a los funcionarios que cumplan con su obligación** observando los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público **a fin de no violentar el derecho humano de los particulares a una buena administración pública**, eso bajo ninguna circunstancia constituye hostigamiento o malos tratos, dado que en caso de incumplir con los programas, objetivos, metas e indicadores, podemos ser sujetos de un procedimiento por responsabilidad administrativa, de acuerdo a la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Precisado lo anterior, me permito contestar los hechos en los que se basa la quejosa al promover esta instancia no jurisdiccional de protección de derechos humanos. En la queja interpuesta por [REDACTED] se refiere lo siguiente:



"Mi nombre es [REDACTED], actualmente me desempeño como [REDACTED] de dos áreas del Instituto Municipal de la Familia: [REDACTED] conformado por un jefe de departamento, una trabajadora social y cuatro terapeutas familiares; sumando un total de 10 personas a mi cargo, a quienes he dirigido y encaminado al logro de metas y objetivos por casi ya cinco años, años en que se han dado resultados evidentes de trabajo de calidad y con reconocimiento de la sociedad y de los propios directivos en su momento. Dicho sea de paso, el reconocimiento y valoración del trabajo desempeñado ha sido motivación para seguir desempeñando mis tareas con entusiasmo y motivación. Actualmente a la llegada de la actual titular, María Eugenia Pérez Herrera, el ambiente laboral dio un giro importante en detrimento de mi rol laboral y mi entusiasmo por mi trabajo. La directora en cuestión ha tenido una serie de actitudes que me han hecho sentir un fuerte malestar emocional y físico pues me ha colocado en una posición de inferioridad, he sido sometida a maniobras hostiles y malos tratos sutiles que se pueden catalogar como mobbing o acoso laboral. Al inicio, no me di cuenta de la intención y significado de los comentarios y actitudes expresados por la titular y no lo tomé en su exacta dimensión (no me sentía ofendida ante ciertas actitudes, gestos, palabras), sin embargo, las situaciones hostiles se fueron multiplicando durante un largo periodo de tiempo y con mayor regularidad, lo cual me ha generado en mi persona situaciones de estrés, crisis de angustia y episodios depresivos. Ante esto, retomé mi terapia psicológica, empecé a leer respecto al tema de acoso laboral, incluso a comentarlo con algunos colegas y me quedó claro lo que estaba viviendo: una experiencia de trabajo que me generaba sufrimiento. ¿Cómo empezó todo? Cuando me manifesté en contra del autoritarismo de mi titular y no permití que me intimidara con una serie de exigencias desmedidas y sin una razón o sustento

justificado (por ejemplo, modificaciones a horarios de trabajo y al del equipo operativo, modificaciones a mis funciones, a las del personal, a su operatividad, entre otras situaciones). Cabe aclarar que esto no implica haber desafiado a su autoridad, simplemente, como en todo ambiente laboral sano y maduro, considero que los cambios se tienen que valorar, analizar y consensar, sobre todo cuando los perfiles de mi equipo y mis nos respaldan para establecer un programa de servicio acorde a los conocimientos requeridos en una institución que atiende familias. Además de contar con la experiencia de años de trabajo y haber realizado acuerdos, negociaciones y consensos con directivas anteriores, quienes siempre tomaron en cuenta nuestras opiniones expertas y sugerencias de mejora. Al negarme a esto, me posicioné como blanco de descalificaciones, a desacreditación constante, amenazas de despido, estigmatización pues la titular emite opiniones como "que el trato conmigo es difícil", haciéndome ver como una persona problemática. Esto me ha llevado a situaciones de aislamiento, y menoscabo de mi autoridad ante el demás personal, aunque en algunas ocasiones terminé obedeciendo por temor a represalias (en más de una ocasión me llegó a decir que aunque le dijera que no, lo iba a terminar haciendo, que con ella no cabía la posibilidad de un "no" que le dijera como si hacer las cosas, que si no permitía las modificaciones que ella quería me iba a dejar fuera). Lo manifestado anteriormente me deja claro estar tratando con una persona autoritaria, cerrada al diálogo, a los acuerdos, al consenso, alguien que no conoce el campo de trabajo y desprecia la experiencia de los que ya se han enfrentado a situaciones complejas. Alguien que hace uso y abuso del poder que el puesto le confiere y que se niega a la escucha, solo puede esperar reacciones de temor, enojo y frustración. Quiero destacar un hecho que confirma una experiencia de persecución laboral e intromisión en aspectos confidenciales de nuestro trabajo: realizó una revisión exhaustiva de expedientes clínicos de las familias que atendemos; dio lectura a las problemáticas de las familias e hizo anotaciones en nuestras notas clínicas; es decir, transgredió aspectos éticos del manejo del expediente (tal como lo enuncian los códigos de ética de los terapeutas) y, sin tener el perfil profesional para hacerlo, cuestionó nuestras intervenciones terapéuticas, lo cual se traduce en un abuso de poder, ya que dentro de las funciones como Directora no enuncia en ningún párrafo que ella tenga atribución para realizar dicha inspección. Pero esto no fue todo, hizo comentarios de desacreditación y descalificación de nuestro trabajo con personas ajenas al área correspondiente. Como consecuencia de esto la titular, genera una ola de violencia indirecta, pasiva que nos vulnera como equipo, como profesionales, generando estados de angustia, ansiedad constante que como dije, me llevaron a buscar atención terapéutica y médica en cuanto al personal a mi cargo, se dieron situaciones de enfermedad, sobre todo de tipo emocional y ausentismo laboral, pues esta experiencia nos limita la capacidad para trabajar de manera armoniosa y efectiva, como lo habíamos venido haciendo anteriormente. Cuando el personal denunció el hostigamiento y acoso laboral en los medios de comunicación locales, ella nos reunió antes de que saliera la nota y uno por uno y en grupos nos preguntó que "si sabíamos de la situación, que ella ya sabía quién estaba detrás de esto y que quería ver nuestras reacciones";

es decir, nos amedrentó de nuevo. Posteriormente, promovió un oficio de apoyo, poniendo al personal contra la pared, pues de no firmar, es obvio que se esperan represalias, tal como lo reflejan distintos estudios que tocan este tema, quien tiene el poder, confronta, amedrenta, amenaza, coacciona, aunque a veces esto se haga con una sonrisa. Todos estos elementos se ven reflejados en la experiencia que vivimos. Desde ese día, la hostilidad hacia se ha incrementado, ya que la directora pasa por áreas en donde estoy presente y no me mira, no me saluda (indiferencia), lo cual sin duda alguna afecta mi salud emocional y mi rol laboral. Otras represalias con el personal que no firmó el documento a su favor, se han puesto de manifiesto ante el cambio de instalaciones: a) a la trabajadora social del Departamento de atención a familias, la asignó a un espacio junto a recepción, quitándole su escritorio y otorgándole una mesa de trabajo pequeña, cuando de acuerdo a sus funciones y operatividad no es un espacio idóneo para la realización de entrevistas a las familias que buscan información; b) a mi persona, no me asignó espacio asignado, al final me asignaron donde pudieron, es decir, me está infravalorando al asignarme un espacio inadecuado e inapropiado a mi rol y a mi función. Como conclusión a todo lo manifestado insisto en destacar lo siguiente: cada día, cada tarde, regreso a mi casa sintiéndome devastada, desgustada, preocupada, humillada, sensaciones de las cuales me ha sido y es difícil recuperarme, temo por mi salud física y emocional, ya que estar expuesta a un ambiente laboral como el que describo, genera un estrés permanente y constante, una frustración que afecta mi autoestima y mi seguridad, pero también considero que no debo mostrarme pasiva ante la falta de respeto a mi dignidad como persona y como profesional, lo cual considero un derecho humano. Hago responsable a la Directora de lo que me pueda pasar en detrimento de mi salud física o emocional, o del personal afectado a quienes realiza las mismas maniobras y de quien he sido testigo:

...y otros compañeros a quienes ha hecho lo mismo, pero tienen miedo de perder sus empleos si dicen algo. Yo solo pido condiciones justas para todos, respeto al trabajo de cada área, reconocimiento y valoración del quehacer profesional de todos y cada uno de los elementos que conforman el instituto, y sobre todo, maneras apropiadas y respetuosas para establecer nuevas metas de trabajo, exigencias acordes a recursos materiales y recurso humano, evitando el desgaste del personal ante sobrecarga de trabajo urgente e inmediato y prioritario, una comunicación eficaz y oportuna que llegue a todos los niveles y sobre todas las cosas, no al abuso de poder y maniobras hostiles hacia mi persona, ni al equipo de trabajo. Tengo temor a las represalias hacia mi persona o hacia mi equipo de trabajo y miedo a ser despedida o que despidan a mis compañeros por alzar la voz hacia la serie de abusos que se están presentando."

El artículo 79, fracción III, del Reglamento de Interior de esa Comisión dispone:

Artículo 79.- La queja deberá contener:

(...)

III. Una relación sucinta de los hechos constitutivos de la presunta violación a los derechos humanos.

Dicho precepto interpretado de manera sistemática y armónica con el resto del cuerpo legal que regula a ese tipo de procedimientos no jurisdiccionales, debe entenderse que no basta señalar hechos genéricos y apreciaciones personales, sino que tal carga consiste en relatar con precisión las circunstancias de tiempo, modo y lugar de cómo sucedieron todos y cada uno de los hechos en que apoye su queja, a fin de que el funcionario denunciado tenga la oportunidad de preparar su defensa y no quede inaudito, para establecer claramente si hubo o no violación a derechos humanos.

Consecuentemente, de no cumplirse con ello, es obvio los hechos de la queja en los que quiso fundar su petición, son insuficientes, pues éstos deberán ser relacionados con precisión, claridad y objetividad, en orden con tales circunstancias de modo, lugar y tiempo.

Lo anterior es así, dado que es necesario precisar las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la conducta realizada por el presunto infractor para poder determinar si se cometió o no la conducta que se le atribuye. Sin que sea jurídicamente aceptable que sólo se haga referencia a esa conducta reprochable de manera genérica, o englobarla con apreciaciones subjetivas y hasta emotivas, ya que siempre relatar de manera clara e inobjetable, lugares, fechas, horas, forma en que sucedieron los hechos, etc., sobre todo en los casos en los que una varias conductas le son imputadas a un servidor público.

En ese sentido, de la lectura de la transcripción citadas a supra, se advierte con meridiana claridad que la quejosa, basa su inconformidad en cuestiones meramente subjetivas, como el que se siente acosada y hostigada, por malos tratos que recibe de mi parte, etc., etc.

En primer lugar, niego que la suscrita haya acosado física o emocionalmente, hostigado, abusado, gritado o dado malos tratos a la quejosa. Por tanto, el resto de las situaciones que describe en su queja, **son cuestiones meramente subjetivas basadas en su apreciación de que la suscrita le exige más trabajo del que legalmente le corresponde desarrollar**, de acuerdo al marco legal y reglamentario que rige a esta Institución.

Ahora, como la misma quejosa lo reconoce, es la [REDACTED] **Instituto**, por ende, conforme a lo que dispone el 7, de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Tres Poderes del Estado de Durango, es una funcionaria de confianza.

Entonces, de acuerdo a lo anterior, los servidores públicos de nivel superior, es decir, los de confianza, no gozamos de las prerrogativas del resto de los empleados de la administración, pues la naturaleza de nuestras funciones nos exigen un doble



esfuerzo para velar por el bienestar de la ciudadanía, de ahí que dichas exigencias del cumplimiento de obligaciones no dependen de la voluntad del titular de la dependencia, sino que son exigidas por la Constitución, los tratados, las leyes, los reglamentos, el **Plan Municipal de Desarrollo y el Programa Anual de Trabajo**.

Por ello, no es verídico que la suscrita hostiga o abusa de la quejosa, dado que, se insiste, solo se le pide que cumpla con las obligaciones atendiendo a los principios que rigen al servicio público.

Por lo antes expuesto, solicito:

**ÚNICO.** -Se me tenga rindiendo en tiempo y forma el informe de ley, y previos los trámites de ley, se archive el presente expediente, en virtud a que no existe violaciones a los derechos humanos de la quejosa.

#### **PROTESTO LO NECESARIO**

**Victoria de Durango, Durango, al día de su presentación.**



**MARIA EUGENIA PÉREZ HERRERA**





**ACUERDO.-** Durango, Dgo., 18 de abril de dos mil veintitrés-

-----

Por recibido el oficio s/n, de fecha 14 de los corrientes, por medio del cual la C. María Eugenia Pérez Herrera, Directora del Instituto Municipal de la Familia de Durango, rindió su informe en relación a la queja presentada por la C. [REDACTED] Exp. No. CEDH/1/182/2023, una vez que ha sido valorado en su contenido y al advertir que es contrario al señalamiento vertido en el ocurso de queja, de conformidad con el artículo 95 del Reglamento Interior de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, dese vista a la quejosa del contenido del mismo, para que manifieste lo que a su derecho convenga.

Así lo acordó y firmó la Lic. Tania Karina Cruz Flores, Visitadora Adjunta de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, quien da fe. -----



Oficio No. 1232/2023  
Exp. No. CEDH/1/182/2023  
Durango, Dgo., 18 de abril del 2023

C. [REDACTED]  
**PRESENTE**

Con fecha 03 de marzo del año en curso, se recibió en este Organismo su queja, relativa a actos violatorios cometidos en su agravio, atribuibles a la **Directora del Instituto Municipal de la Familia**.

En el trámite a su expediente de queja, esta Comisión solicitó informe a la Mtra. María Eugenia Pérez Herrera, Directora del Instituto Municipal de la Familia, y con fecha 14 de abril del año en curso, se recibió oficio signado por la antes mencionada, mediante el cual rindió el informe que le fue solicitado.

Con el presente sírvase encontrar copia fotostática del informe en cuestión que rindiera la autoridad señalada en su queja, esto con el fin de que nos manifieste por escrito, personalmente o bien a los teléfonos 618-1-301969, 618-1-301970, gratuito 01800-1705555, o personalmente, lo que a su derecho convenga, en un plazo que no exceda de diez días naturales contados a partir de que reciba esta notificación, haciéndole saber que en caso de no dar contestación en cualquiera de las formas mencionadas y dentro del término fijado, su expediente podrá archivar; lo anterior con fundamento en el artículo 95 del Reglamento Interior de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango.

Sin otro particular, reitero a usted las muestras de mi más atenta y distinguida consideración.

**ATENTAMENTE**

**LIC. ALMA KARINA AGUIRRE GARCIA**  
**PRIMERA VISITADORA**



## COMISION ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS DE DURANGO.

### AVISO.

Sr. (a) \_\_\_\_\_

Exp. No. 100-13

Durango, Dgo. a 20 de Agosto de 2023, siendo las 11:36

JOAQUIN SANCHEZ CALDERON, Notificador de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Durango, me constituí en el domicilio ubicado \_\_\_\_\_

a efecto de notificar documentación a su nombre, sin encontrar persona alguna, por lo que le solicito de la manera más atenta con fundamento en el artículo 127 del Reglamento Interior de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, tengan a bien esperar al suscrito el día 24 (sept. 27) a las 11:10 horas para tal efecto, en caso contrario dicha notificación será depositada en su domicilio, teniéndose la misma como debidamente notificada, de conformidad con el artículo 18 del citado Reglamento.

ASC



COMISION ESTATAL DE DERECHOS  
HUMANOS DURANGO.

000044

CEDULA DE NOTIFICACION.

En la ciudad de Durango, Dgo., a los 24 días del mes de Agosto de 2023, el suscrito, **JOAQUIN SANCHEZ CALDERON**, Notificador de la Comisión estatal de derechos Humanos de Durango, siendo las 17:00 horas, me encuentro constituido en la calle [REDACTED] No. [REDACTED] de la Colonia o (Fraccionamiento) [REDACTED] efecto de notificar dentro del expediente numero CEDH/152/20 23 al (la) C. [REDACTED] quejoso dentro del expediente en mención, el oficio No. [REDACTED] mismo que contiene

*Se dijo notificación cumplida por [REDACTED]*

*[Signature]*  
C. JOAQUIN SANCHEZ CALDERON.  
NOTIFICADOR



A C U E R D O.- Durango, Dgo., a treinta y uno de mayo de dos mil veintitrés. - - -

- - - Vistas las constancias que obran en el Exp. No. CEDH/1/182/2023, relativo a la queja presentada por [REDACTED] en la que manifestó posibles violaciones a sus derechos humanos y otros, atribuibles al personal del Instituto Municipal de la Familia; de las que se advierte que mediante oficio No. 1232/2023, de fecha 18 de abril del año en curso, notificado el día 24 de abril siguiente, se dio vista a la quejosa del informe rendido por la autoridad señalada como responsable para que manifestara lo que a su derecho conviniera, sin que a la fecha haya dado respuesta en el término concedido para ello, de lo que se deduce la **falta de interés** de su parte para continuar con el trámite de la queja; por lo anterior, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 95 y 118 fracción VI del Reglamento Interior de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, se envía el expediente de cuenta al archivo para su guarda y custodia como asunto total y definitivamente concluido.-----

- - -Notifíquese. - Así lo acordó y firmó con fundamento en el artículo 54 de la citada Ley, la **C. Lic. María del Carmen Quiñones Quiroga**, Visitadora General de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, quien da fé.-----



**CEDHD**  
Comisión Estatal de  
Derechos Humanos  
de Durango

000046

Oficio No. 1787/2023  
Exp. No. CEDH/1/182/2023  
Durango, Dgo., 6 de junio del 2023

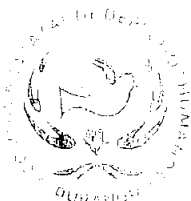
**PRESENTE.**

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 53 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, me permito notificar a Usted que por acuerdo de fecha 31 de mayo del 2023, se envió su expediente al archivo como asunto concluido, en virtud de que no diera respuesta en el término concedido para ello, de lo que se advierte la falta de interés de su parte para continuar con el trámite de la queja, lo anterior con fundamento en lo dispuesto en los artículos 95 y 118 fracción VI del Reglamento Interior de este Organismo.

Sin otro particular reciba las muestras de mi distinguida consideración.

**ATENTAMENTE**

**LIC. ALMA KARINA AGUIRRE GARCÍA.  
PRIMERA VISITADORA**



COMISION ESTATAL DE DERECHOS  
HUMANOS DE DURANGO.

AVISO.

Sr. (a) \_\_\_\_\_

Exp. No. \_\_\_\_\_

Durango, Dgo. a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023 siendo las \_\_\_\_\_

JOAQUIN SANCHEZ CALDERON, Notificador de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Durango, me constituí en el domicilio ubicado \_\_\_\_\_

a efecto de notificar documentación a su nombre, sin encontrar persona alguna, por lo que le solicito de la manera más atenta con fundamento en el artículo 127 del Reglamento Interior de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, tengan a bien esperar al suscrito el día \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas para tal efecto, en caso contrario dicha notificación será depositada en su domicilio, teniéndose la misma como debidamente notificada, de conformidad con el artículo 18 del citado Reglamento.



**COMISION ESTATAL DE DERECHOS  
HUMANOS DURANGO.**

**CEDULA DE NOTIFICACION.**

En la ciudad de Durango, Dgo., a los 14 días del mes de Junio de 2023, el suscrito, **JOAQUIN SANCHEZ CALDERON**, Notificador de la Comisión estatal de derechos Humanos de Durango, siendo las 12:00 horas, me encuentro constituido en la calle [REDACTED] No. [REDACTED] de la Colonia o (Fraccionamiento) [REDACTED] a efecto de notificar dentro del expediente numero CEDH/182/2023 al (la) C. [REDACTED] quejoso dentro del expediente en mención, el oficio No. [REDACTED] mismo que contiene

Archivo 10040501.

  
**C. JOAQUIN SANCHEZ CALDERON.  
NOTIFICADOR**





# CEDHD

Comisión Estatal de  
Derechos Humanos  
de Durango

000049

Oficio No. 1786/2023

Exp. No. CEDH/1/182/2023

Durango, Dgo., 6 de junio del 2023

**MTRA. MARÍA EUGENIA PÉREZ HERRERA**  
**DIRECTORA DEL INSTITUTO MUNICIPAL**  
**DE LA FAMILIA**  
**P R E S E N T E.**

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 53 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, me permito notificar a Usted, que en relación a la queja presentada ante este Organismo por [REDACTED] que con fecha 31 de mayo del año en curso, se envió el expediente al archivo como asunto concluido, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 95 y 118 fracción VI del Reglamento Interior de este Organismo, por falta de interés de parte de la quejosa para continuar con el trámite de la queja.

Sin otro particular, reitero a Usted las muestras de mi más atenta y distinguida consideración.

**A T E N T A M E N T E**

**LIC. ALMA KARINA AGUIRRE GARCÍA**  
**PRIMERA VISITADORA**



# CEDHD

Comisión Estatal de  
Derechos Humanos  
de Durango

000050

Oficio No. 1786/2023  
Exp. No. CEDH/1/182/2023  
Durango, Dgo., 6 de junio del 2023

**MTRA. MARÍA EUGENIA PÉREZ HERRERA**  
**DIRECTORA DEL INSTITUTO MUNICIPAL**  
**DE LA FAMILIA**  
**P R E S E N T E.**

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 53 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, me permito notificar a Usted, que en relación a la queja presentada ante este Organismo por [REDACTED] que con fecha 31 de mayo del año en curso, se envió el expediente al archivo como asunto concluido, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 95 y 118 fracción VI del Reglamento Interior de este Organismo, por falta de interés de parte de la quejosa para continuar con el trámite de la queja.

Sin otro particular, reitero a Usted las muestras de mi más atenta y distinguida consideración.

**A T E N T A M E N T E**

**LIC. ALMA KARINA AGUIRRE GARCÍA**  
**PRIMERA VISITADORA**

