



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA

## Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios



FICHA TÉCNICA	
Número de expediente	007/2020
Fechas relevantes	Recepción de inconformidad: 04 de septiembre de 2020 Acuerdo de inicio de procedimiento: 10 de septiembre de 2020 Etapa de conciliación: / Apertura de etapa probatoria: 27 de octubre de 2020 Cierre de etapa probatoria: 19 de noviembre de 2020 Resolución/recomendación: 07 de diciembre de 2020
Órgano que resuelve	Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios
Partes en el procedimiento	Parte quejosa. Docente Autoridad o persona responsable: Directivo
Derechos humanos universitarios señalados como vulnerados	Acoso laboral
Normatividad y otros documentos aplicables	– Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)
Jurisprudencia citada	3 Tesis 1ª. CCLII/2014 (10ª.) ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Primera Sala. Décima Época (04 julio 2014)
Palabras claves	Ej. Educación, acoso, discriminación, género, derechos humanos
Keywords	<i>Ej. Education, harassment, discrimination, gender, human rights</i>
RESUMEN DE LOS HECHOS	
<p>a) Parte quejosa indica que no fue informada por la dirección de la escuela sobre el reconocimiento al que era acreedora por sus años de servicio en la Universidad, situación por la que se le excluyó de la ceremonia correspondiente</p> <p>b) Indica que en el semestre enero – junio de 2020 dieron de baja a un alumnos de la materia de Métodos Numéricos que ella imparte, aun y cuando ya tenía dos semanas de haber iniciado sus clases a dicho grupo, esto sin habersele notificado los motivos de la determinación</p> <p>c) Manifiesta que se ejerce represión por parte de las autoridades de la escuela, contra el personal docente con la intención de modificar los planes desarrollados para la impartición de materias sin establecer causa que lo justifique</p> <p>d) Expresa que le han negado el uso de las instalaciones de la escuela (laboratorios) para el desarrollo de sus clases</p>	
ACTOS O CONDUCTAS VULNERANTES	
Acoso laboral	
ESTUDIO/ANÁLISIS	



De acuerdo con lo señalado por la parte inconforme, la parte quejosa en el primer punto del párrafo anterior la parte señalada ejecutó actos que pudiesen constituir acoso laboral en su carácter de directivo. En virtud de lo anterior, este órgano defensor considera oportuno identificar la definición y elementos que configuran el acoso y el hostigamiento laboral, a fin de analizar si se actualizan en este caso.

En primer lugar, es de observarse que desde la doctrina se ha definido como acoso laboral a aquel “terror psicológico” en el ámbito laboral que implica un ambiente carente de ética y de comunicación hostil dirigida de manera sistemática por una o varias personas hacia otra, tienen una duración prolongada y generalmente produce efectos negativos de carácter social, psicológico y psicosomáticos.

“conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”

De igual forma, de acuerdo con el artículo 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo, se establecen las definiciones de hostigamiento laboral “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas” y de acoso sexual, al cual conceptualiza como una forma de violencia en la que si bien, no existe una subordinación entre la persona que agrede y la víctima, hay un “ejercicio de poder abusivo” que coloca a la víctima en una situación de indefensión.

se entenderá como acoso laboral a la conducta hostil dentro de una relación laboral mediante la cual, una persona o un grupo de personas ejerce actos sistemáticos y continuos de intimidación, amedrentamiento o violencia psicológica, emocional e intelectual en perjuicio de otra con la intención de excluirla de la organización laboral

A raíz del escrito de informalidad presentado por la parte quejosa en fecha 04 de septiembre del año en curso se señalaron como hechos que pueden configurar la figura de acoso laboral: la exclusión de eventos oficiales, la intromisión de la autoridad implicada en la impartición de clases, la baja de materias que se le habían asignado y la prohibición en el uso de instalaciones. Referente a la reducción de horas clase y las acusaciones ante las autoridades universitarias, es posible observar que ambas situaciones estuvieron al conocimiento de la Oficialía Mayor de la UAdeC, mismas que determinaron exhortar, por un lado a la parte señalada a la restitución de la carga académica de la parte quejosa, así como para conducirse con respeto hacia alumnos y personal directivo de la institución ya citada. Por otro lado, en lo relativo a lo señalado por la inconforme en escrito de inconformidad se advierte que tanto la inconforme como la autoridad implicada señalan haber tenido desacuerdos en la forma en la que se impartirían las clases correspondientes al semestre agosto-diciembre de 2020.

Lo señalado previamente denota las fricciones que se han mantenido vigentes de acuerdo a lo relatado por la inconforme a través de escrito de 23 de octubre de 2020 en el que señala que fue removida como maestra de la materia “Metodos numéricos” que impartía al grupo de 6-A de la Especialidad de Ingeniero Industrial y de Sistemas del Turno Matutino, esto sin haber sido notificada previamente. Al respecto, la autoridad implicada presenta escrito de fecha 22



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA

## Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios



de enero de 2020 firmado por varias personas que se identifican como alumnos de la parte quejosa en el que solicitan el cambio de maestro/a de la materia “Metodos numéricos”. Así pues, de la valoración anterior esta Defensoría considera que se actualizan los elementos del acoso laboral antes descritos en perjuicio de la parte inconforme.

### PUNTOS RESOLUTIVOS

De conformidad con el artículo 39 del ordenamiento que rige este Órgano Defensor, la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios cuenta con la facultad para emitir recomendaciones cuando se pruebe la violación a los derechos humanos universitarios por alguna autoridad universitaria. De esta forma, en el caso en particular, se observa la configuración de acoso laboral en detrimento de los derechos la parte quejosa.

Se recomienda propiciar una comunicación respetuosa al interior de la institución educativa de la cual forma parte la quejosa, con el fin de asegurar las condiciones necesarias para mantener un entorno laboral saludable para el personal docente, administrativo y directivo. Se exhorta a la autoridad implicada a realizar las gestiones necesarias para asegurar a la parte quejoa las condiciones laborales dignas que le permitan desarrollar sus labores de manera adecuada.

En caso de que la parte inconforme manifieste su deseo de continuar su desarrollo profesional en una facultad o dependencia distinta dentro de la Universidad Autónoma de Coahuila, se recomienda a la autoridad implicada no realizar acciones que obstaculicen los trámites correspondientes, cooperando en todo momento con las dependencias universitarias cuando así se requiera.