



FICHA TÉCNICA	
Número de expediente	010/2020
Fechas relevantes	Recepción de inconformidad: 07 de octubre de 2020 Acuerdo de inicio de procedimiento: 22 de octubre de 2020 Etapa de conciliación: / Apertura de etapa probatoria: 17 de noviembre de 2020 Cierre de etapa probatoria: 17 de marzo 2021 Resolución/recomendación: 24 de marzo de 2021
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	Derecho a la integridad
Normatividad y otros documentos aplicables	– Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)
Jurisprudencia citada	Jurisprudencia 2ª./J. 192/2007 (9ª.) ACCESO A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA. EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ESTABLECE DIVERSOS PRINCIPIOS QUE INTEGRAN LA GARANTÍA INDIVIDUAL RELATIVA, A CUYA OBSERVANCIA ESTÁN OBLIGADAS LAS AUTORIDADES QUE REALIZAN ACTOS MATERIALMENTE JURISDICCIONALES. Segunda Sala. Novena Época (octubre 2007).
Palabras claves	Educación, acoso, discriminación, género, derechos humanos
Keywords	<i>Education, harassment, discrimination, gender, human rights</i>
RESUMEN DE LOS HECHOS	
La inconforme señala haber recibido expresiones amenazantes, así como de menosprecio a su trabajo por parte de la autoridad implicada Manifiesta que se realizaron en su perjuicio, conductas dirigidas a entorpecer el desarrollo de trámites administrativos Refiere haber recibido malos tratos y limitaciones para el ejercicio de derechos dentro de un procedimiento ante Consejo Directivo Menciona haber sido dada de baja arbitrariamente como titular de la materia “Comercio electrónico” que impartía al grupo de séptimo semestre del turno nocturno	
ACTOS O CONDUCTAS VULNERANTES	
Acoso laboral	
ESTUDIO/ANÁLISIS	



De conformidad con el artículo 22 del Reglamento para la Defensoría, se advierte que este órgano defensor es competente para conocer del presente asunto, en el que se observa que ambas partes pertenecen a la Universidad Autónoma de Coahuila; por un lado la parte quejosa como docente de la la parte señalada como director una institución educativa de la Universidad Autónoma de Coahuila , por lo que esta Defensoría, con fundamento en las fracciones II y III del artículo 18 tiene facultades para resolver lo planteado por la parte inconforme en su escrito de fecha 07 de octubre de 2020 con relación a conductas o actos, atribuidos a la autoridad implicada, que pudieran resultar violatorios de derechos humanos universitarios.

No pasa desapercibido para esta Defensoría que, la autoridad señala en su escrito de fecha 27 de octubre de 2020, que la inconformidad presentada por la C quejosa debe ser sobreseída con fundamento a lo dispuesto en el artículo 26, fracción VI del Reglamento que rige a esta Defensoría el cual señala la improcedencia de inconformidades cuando el asunto se esté ventilando ante autoridades ajenas a la Universidad.

Este órgano defensor advierte que, de acuerdo con el artículo 3 del Reglamento previamente citado la Defensoría tiene por finalidad “difundir y vigilar el cumplimiento de los derechos humanos universitarios”, por lo que se entiende que las funciones de este organismo se limitan al ámbito universitario, de tal forma que el trámite llevado por este órgano defensor respecto la inconformidad presentada por la parte quejosa contra actos atribuidos a la autoridad señalada , se fundamenta en la garantía de acceso a la impartición de justicia contenida en el artículo 17 constitucional¹. En razón de lo anterior, esta Defensoría reitera su competencia para conocer de la inconformidad planteada por la parte quejosa

De acuerdo con lo señalado por la parte inconforme, la autoridad señalada, en su carácter de directivo ejecutó actos que pudiesen constituir acoso laboral. En virtud de esto, resulta oportuno identificar la definición y elementos que configuran el acoso laboral, a fin de analizar si se actualizan en este caso.

El acoso laboral ha sido definido desde la doctrina como el “terror psicológico” dentro del ámbito laboral, tiene como efecto principal el propiciar un ambiente hostil y carente de ética provocado de manera sistemática por una o varias personas hacia otra; tiene una duración prolongada y generalmente produce efectos negativos de carácter social, psicológico y psicosomáticos

De acuerdo con el marco jurídico internacional, específicamente, lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo en 2019 mediante el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, instrumento que dispone en el artículo 1 que “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.

El artículo 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo, la definición 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” entre otras definiciones encontradas en leyes y jurisprudencias de la materia.

Para efectos de análisis del presente asunto 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.

Toda vez que se han observado los elementos que integran el acoso laboral resulta necesario analizar el material probatorio presentado por las partes, de conformidad con lo señalado en el artículo 34 del



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA

Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios



Reglamento de la Defensoría. En esta tesitura, cabe destacar que el escrito de inconformidad presentado por la parte quejosa contempla una serie de actos como expresiones amenazantes, malos tratos y sustitución arbitraria de una materia en la que había sido designada como titular.

La autoridad señalada por la parte inconforme manifestó, mediante escrito del 27 de octubre, que las acusaciones formuladas por la inconforme carecen de pruebas que las respalden, haciendo especial énfasis en que, con relación al asunto interno en el que alumnos y alumnas de la materia Comercio Electrónico solicitaron el cambio de parte quejosa se respetó y “concedió su derecho de réplica, sin embargo, esta no defendió ni desaprobó los graves hechos que se le atribuyeron” razón por la que se determinó una suspensión temporal.

Lo dicho por las partes y los elementos de prueba aportados por estas son los insumos necesarios para identificar si son actualizados o no los elementos de la figura de acoso laboral. Con relación a ello, este órgano defensor considera que no es posible identificar la configuración de acoso laboral, de conformidad con los parámetros contemplados por la SCJN, en perjuicio de la parte quejosa conductas de la autoridad señalada.

Es por todo lo desarrollado previamente que este órgano defensor observa que no existen las condiciones laborales óptimas en las que se garantice el adecuado desarrollo profesional de la parte quejosa.

PUNTOS RESOLUTIVOS

Valorados los elementos de prueba aportados por las partes, esta Defensoría considera que no se actualiza el acoso laboral señalado por la parte inconforme, ello en virtud de que no se aprecian actos o conductas hostiles que hayan sido desplegadas de manera sistemática y continua, mismas que hayan ocasionado la exclusión de la parte inconforme de la organización laboral.

No obstante de lo anterior, se advierte que el entorno de trabajo en el que se desempeña actualmente la inconforme no es adecuado para su desarrollo profesional y salud mental, motivo por el que esta Defensoría recomienda que, 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, la autoridad deberá realizar las gestiones correspondientes, cooperando en todo momento con las dependencias universitarias cuando así se le requiera.