

Con el propósito de proteger la identidad de las partes involucradas en los hechos materias de la presente resolución y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo establecido en los artículos 3 fracción VII y VIII, 7, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 28, 32, 38, 39, 42, 46, 60 y demás relativos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato, así como el artículo 11 fracciones XI y XII del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato.

Para mejor comprensión del presente documento, las claves, denominaciones y abreviaturas utilizadas para las distintas partes involucradas en los hechos, son las siguientes:

Clave	Significado
I	Inconforme
AR	Autoridad Responsable
P1	Profesor 1
P2	Profesor 2
P3	Profesor 3

Asimismo, la referencia para las diversas entidades académicas y dependencias universitarias se les designarán acrónimos o abreviaturas, a efecto de facilitar la lectura y evitar su constante repetición, mismas que podrán identificarse, de acuerdo con lo siguiente:

Nombre	Acrónimo
Personal Directivo de la Escuela del Nivel Medio Superior de León	PDDCSHCL
Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario	DDHEU
Director del Colegio del Nivel Medio Superior	DCNMS

Guanajuato, Guanajuato; a 26 de mayo de 2021.

V I S T O para resolver el expediente número **I-15/2020** integrado con motivo de la inconformidad presentada por la **I**, por actos que considera violatorios de sus Derechos Humanos en el Entorno Universitario, que atribuye al **PDENMSL**.

CONSIDERACIONES

PRIMERA. - Esta DDHEU es competente para conocer y resolver la presente inconformidad que en el caso se plantea, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 51 cincuenta y uno de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato; así como en los artículos 2 dos, 10 diez, fracción I primera, y 28 veintiocho del Reglamento que rige a esta Defensoría.

SEGUNDA.- Al regir en nuestro sistema jurídico el principio de legalidad que consagran los artículos 14 catorce y 16 dieciséis de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, generadores del régimen de facultades expresas, en el que las autoridades sólo pueden hacer lo que les está permitido, en tanto que los particulares pueden hacer todo, excepto lo que la ley expresamente les prohíbe, esta Defensoría habrá de realizar un estudio íntegro de los hechos expuestos en vía de inconformidad y elementos de prueba obrantes, a efecto de determinar si se incurrió en violación a Derechos Humanos.

TERCERA. - De la fijación clara y precisa del acto reclamado que ahora se resuelve, se deduce que el mismo se hace consistir en: **Violación al Derecho al Trabajo Digno en su modalidad de hostigamiento laboral.**

Sobre el derecho vulnerado, es preciso plasmar que en Conferencia Internacional celebrada el 21 de junio de 2019 en la ciudad suiza de Ginebra, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el convenio 190 sobre violencia y acoso laboral. En su preámbulo, el documento expresa, entre otros conceptos, que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente”. La Conferencia aprobó también la recomendación 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) que proporciona directrices sobre el modo de aplicar el convenio. Del documento, se advierte varios conceptos:

“A los efectos de este convenio, se define “violencia y acoso en el mundo” del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de

tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten 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 documento establece, asimismo, que la expresión “violencia y acoso por razón de género” se refiere a la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

EVIDENCIAS

Durante el proceso de investigación, la Defensoría recabó las evidencias que dan sustento a la presente resolución y que se hacen consistir en:

(...)

FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

El análisis sistemático de los conceptos de inconformidad y de las pruebas que anteceden se valorarán en conjunto de conformidad con las reglas de la lógica, la legalidad, y la sana crítica con la finalidad de producir convicción respecto de los hechos reclamados como constitutivos de violación a derechos humanos de acuerdo con lo marcado en el artículo 41 del Reglamento de la DDHEU.

REFERENCIA

(...)

MARCO JURIDICO APLICABLE

En los términos de los artículos 1, 3, párrafos primero, segundo, cuarto, 109, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículos 1 y 26, párrafo segundo de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 13 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículos 1, 2, inciso b, c y 3 de la Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. Artículo 8, 11, 13 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Artículo 4 del Convenio Número 111, relativo a la discriminación en

materia de empleo y ocupación. Adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión. Artículo 1 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Artículo 74 de la Ley General de Educación. Artículos 4 y 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículos 3 y 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo. Artículo 8 de la Ley para prevenir, atender y erradicar la violencia en el estado de Guanajuato. Artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. Artículos 4, 9, 10, 23 y 63 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato. Artículos 10, 11, 55 y 87 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato. Artículos 1, 2, 11, 12, 13, 19, 20 y 23 del Reglamento de Responsabilidades en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato. Decálogo de Actuación Responsable Contra la Violencia de Género en La Universidad de Guanajuato.

ANÁLISIS DE LOS CONCEPTOS DE INCONFORMIDAD

Primeramente se procederá a realizar el analizar las conductas atribuidas a la maestra **AR**.

Se debe señalar como antecedentes que la **I**, en su comparecencia inicial refirió en lo medular que recibió una llamada de la **AR**, en donde le solicitaba en carácter de urgente se presentara en las instalaciones de la ENMSL, para recibir una notificación por escrito, que al preguntarle a qué se refería la notificación, contestó la **AR** que se trataba de un buzón institucional referente a que había hablado mal del P1.

Asimismo la quejosa hizo referencia al oficio de fecha 22 de marzo del 2019, donde de igual manera, se le acusaba de hablar mal de otros profesores y no resolver dudas a los estudiantes, refiriendo la agraviada sentirse desprotegida por la **AR** porque en ninguno de los dos casos ha recabado pruebas de las acusaciones, además de que no ha investigado quien o quienes la acusan y sin embargo, en dicho documento la exhorta para: Conducirse en sus actividades docentes con estricto al Código de Ética de la Universidad de Guanajuato y con pleno respeto a los Derechos Humanos, tanto de alumnos, profesores y personal administrativo de la escuela.

Refiriendo además que la **AR**, no le dio vista a su delegado sindical sobre la notificación del oficio DENMSL-143/2020 de fecha 28 de febrero de 2020, cuando ella expresamente se lo pidió vía telefónica.

Que el día lunes 2 de marzo de 2020 dos mil veinte, se dio cuenta por los mismos alumnos y por personal administrativo de la escuela, que la **AR** la estaba localizando a través de los radios para hacerle llegar el multicitado oficio, que mandaron a una alumna menor de edad

para entregarle el documento, a lo que se negó a recibirlo ya que no era la vía adecuada de notificarle y además ella se había comprometido con la **AR** que pasaría personalmente ese lunes a recibirlo, que posteriormente como 5 minutos después fue un personal de servicio (intendente) a entregarle el mismo oficio que traía la alumna, que en ese momento se sintió acosada laboralmente y hostigada.

Reiterando a quejosa que se siente acosada laboralmente por la **AR**, pues además le ha cancelado reuniones agendas con ella y con el P2.

Ahora bien, de lo expuesto por la inconforme **I**, se colige que el motivo de su inconformidad se debe a:

I.- La conducta desplegada por la **AR**, consistente en hostigamiento laboral, al haberle emitido dos oficios mediante los cuales le informa de la existencia de buzones de queja en su contra, el primero de ellos por hablar mal de otros profesores y no resolver dudas de estudiantes y el segundo referente a que había hablado mal del P1, asimismo que a través de dichos oficios se le realizaron apercibimientos, sin que mediara procedimiento o investigación previa, dando por hecho su responsabilidad sin que se haya acreditado la misma y sin fundamentar y motivar dichas determinaciones.

II.- Asimismo, por la forma en que le fue notificado el oficio DENMSL-143/2020, al realizar la notificación del mismo a través de una menor de edad y posteriormente con personal de intendencia, lo cual derivó en que el contenido de dicho oficio fuera divulgado a otras personas, siendo que el mismo contenía información personal.

Respecto a la conducta antes especificada atribuida a la **AR**, esta última en su informe rendido ante la Defensoría manifestó:

*“... El pasado viernes 28 de febrero, recibí una llamada de parte del P2, donde me decía que se había recibido en el Colegio, un buzón de queja de un padre de familia con relación a la **I**, que por favor le mandara un oficio con un exhorto a “Conducirse en sus actividades docentes con estricto apego al Código de Ética de la Universidad de Guanajuato y con pleno respeto a los Derechos Humanos, tanto de alumnos, profesores y personal administrativo de la escuela”. Motivo por el cual, seguí la indicación solicitada por el Colegio (...) le marqué por teléfono para preguntarle si aún estaba en la escuela para entregarle una notificación que me solicitó el Colegio, y si ya no se encontraba en la escuela, que si ¿Podía pasar a recogerlo?, a lo cual la **I** mencionó que no asistió a laborar ese día y que no podía pasar a recoger dicho oficio debido a que su hijo estaba enfermo y lo estaba cuidando (...) al ver que no se*

encontraba en la escuela y que no podía acudir por el oficio, le comenté que se le haría llegar vía electrónica ese mismo día para que estuviera enterada y que el lunes se lo entregaría en físico (...) Hago mención que no le solicité que debería de pasar urgente a la escuela por el oficio (...) donde hace mención del “Escrito de fecha 22 de marzo de 2019, donde de igual manera, se me acusa de hablar mal de otros profesores.....” Hago de su conocimiento que en ningún momento la acusé de hablar mal de otros docentes, simplemente hice del conocimiento a la I del buzón de queja donde un padre de familia la acusa de los siguientes hechos: "Quiero hacer una queja sobre la maestra I, porque mi hija y sus amigos me han comentado que la maestra los hace menos, que habla muy mal de otros maestros y nunca resuelve las dudas de los alumnos que no entienden por alguna razón. Me es muy injusto que tengan este tipo de docentes dentro un bachillerato de un nivel muy reconocido. Claramente hago mi aclaración de que sí a esta maestra no se le da una sanción tendré que poner una queja en la secretaría de educación del estado de Guanajuato”. De lo anterior, al solicitarle más información y evidencias al padre de familia, y al no tener las mismas, solo me limité a hacer la siguiente recomendación a la I que es: “atender el artículo 7 fracción XI del reglamento Académico que entró en vigor el 1 de enero del 2019 y le aclaro lo siguiente “en el caso de ser cierto dichos aspectos de la queja”. (...) Cuando la cité para comunicarle del buzón de queja, le dije que había solicitado más información y evidencias y no las había recibido, por ello solo le hacía una recomendación y le dejé muy en claro la siguiente frase: “en el caso de ser cierto dichos aspectos de la queja”. Sobre el buzón de queja que llegó al Colegio, en el oficio DENMSL-151/2020, explico que es un derecho de ella como profesora afectada solicitar información al Colegio, ya que dicho buzón llegó allá, y que yo desconocía el contenido del mismo y si había evidencia de ello (...) Hago mención que mi función como directora es notificar al interesado y a mi autoridad inmediata que el DCNMS, debido a que el buzón de queja llegó al Colegio y él, a través del P2 me solicitó atender el caso, asimismo, menciono que es un derecho del trabajador notificar a su delegado sindical por si es de su interés que intervenga el sindicato en el asunto a tratar.

(...)Hago mención que el lunes 2 de marzo, le pedí a mi asistente, la P3 que si veía a la I, por favor le entregara dicho oficio, siendo correcto lo que menciona la I sobre el hecho de que mi asistente intentó entregarle el oficio a través de una alumna y posteriormente a través de un personal de servicio, esto debido a que, al enterarse que la I estaba en el módulo central, tercer piso, mi asistente por tener un problema en su columna y que por indicación médica tiene prohibido subir escaleras, solicitó el apoyo para que recibiera el oficio en mención; al enterarme de todo lo sucedido una vez que ella me entrega el oficio firmado por la I, le llamé la atención a mi asistente por la manera en que se lo hizo llegar, explicándole la importancia de cuidado de los datos personales y del contenido del oficio, que debió de haber esperado a que la I pasara por el módulo de dirección, por ello ofrezco una disculpa, no vuelve a suceder

(...) Hago mención que entiendo su enojo y frustración debido a la manera en que se le hizo llegar el oficio, en ningún momento fue mi intención hacerlo llegar de la manera en que mi asistente, erróneamente se lo hizo llegar, Nuevamente ofrezco una disculpa. Sobre la reunión cancelada, es correcto que se tenía una reunión con la I, el P2 y una servidora a celebrarse el martes 25 de febrero, misma que fue notificada vía correo electrónico de que se cancelaba por otro asunto que atender por parte del Colegio (Sesión de Consejo Académico de Nivel Medio Superior), y no se ha reprogramado debido a la Contingencia Sanitaria por el COVID-19, además de que dependo de la agenda del P2. Anexo captura de pantalla de los correos enviados. Le comento que en el oficio ENMSL-151/2020, aclaro muchas puntualizaciones que la Mtra. Reyna tiene en relación a dicho Buzón que llegó al Colegio, mismo que no tengo información al respecto de su contenido y quién lo manda (...)". (Foja 30)

Como sustento a su aseveración anexa copia del oficio ENMSL-151/2020, suscrito por la señalada como responsable y dirigido a la maestra I, de cuyo contenido en lo que interesa a la investigación realizada por esta Defensoría se desprende lo siguiente:

"... Usted me preguntó sobre el asunto del mismo y le comenté que llegó un buzón de queja al Colegio que desconocía toda la información y que al parecer tiene que ver con comentarios negativo que hace sobre el P1 (...) le mencioné que la indicación del Colegio es notificarle y hacer un exhorto, ya que desconozco la totalidad el buzón (...) No recuerdo haberle dicho que era una urgencia del P2 el que le entregara dicha notificación (...) Sobre el punto uno de la segunda hoja de su oficio, mi función es notificar al interesado, siendo un derecho del trabajador notificar a su delegado sindical por si es de su interés que intervenga el sindicato.

Sobre el punto dos, le menciono:

- I. En ningún momento soslayé su petición de conocer el contenido de dicho buzón, le mencioné que no conocía el contenido total del mismo, y que usted podía solicitar la información pertinente en el Colegio.*
- II. Di seguimiento a la petición que me solicitó el Colegio sobre el exhorto, le reitero que desconozco todo el contenido del buzón, puesto que no lo ingresaron a la escuela, como fue el caso del año pasado donde le notifiqué mediante oficio de fecha 22 de marzo 2019 la queja que ingresa un padre de familia y la recomendación que le hice sobre "...Motivo por el cual se le recomienda atender el artículo 7 fracción XI del reglamento Académico que entró en vigor el 1 de enero del 2019, en el caso de ser cierto dichos aspectos de la queja" y fue recomendación, ya que el padre de familia no se acercó para dar seguimiento a la queja.*

(...) le solicité a mi asistente la P3 que si la veía, le entregará dicha oficio, me enteré de todo lo sucedido una vez que ella me entrega el oficio firmado por usted, hago de

su conocimiento que se le llamó la atención a mi asistente por la manera en que se lo hizo llegar, y efectivamente se le entregó dicho oficio a través de un alumno y posteriormente a través de un personal de servicio, ya que ella esta delicada de su columna vertebral y por indicaciones médicas no puede subir escaleras, por ello le ofrezco una disculpa, no vuelve a suceder.

Sobre su inconformidad le comento, que:

(...)2. El buzón no llegó a la escuela, motivo por el cual desconozco la totalidad de este para fundamentar y motivar.

3. En ningún momento se le ha negado el derecho de réplica.

4. Es su derecho solicitar al Colegio la respuesta a dicho buzón (...)" (Foja 59).

De lo anterior se desprende que, no obstante que la **AR**, trata de justificar la emisión de los oficios dirigidos a la **I**, señalando que respecto del primer escrito de fecha 22 veintidós de marzo de 2019 dos mil diecinueve, en ningún momento la acusó de hablar mal de otros docentes, simplemente hizo del conocimiento de la **I** el buzón de queja donde un padre de familia la acusa de hablar mal de otros maestros y nunca resolver las dudas de los alumnos y que al solicitarle más información y evidencias al padre de familia, y al no tener las mismas, solo se limitó a hacerle la recomendación a la **I** en el sentido de: "atender el artículo 7 fracción XI del reglamento Académico que entró en vigor el 1 de enero del 2019" aclarándole que "en el caso de ser ciertos dichos aspectos de la queja"; de lo anterior se desprende que no obstante a que la señalada como responsable manifiesta que únicamente se limitó a realizarle una recomendación por escrito a la ahora agraviada, tal acto constituye como tal a una sanción administrativa.

De igual manera, respecto del segundo oficio con número DENMSL-143/2020, la señalada como responsable se justifica refiriendo que el pasado viernes 28 de febrero, recibió una llamada de parte del P2, donde le decía que se había recibido en el Colegio, un buzón de queja de un padre de familia con relación a la **I**, que por favor le mandara un oficio con un exhorto a "Conducirse en sus actividades docentes con estricto apego al Código de Ética de la Universidad de Guanajuato y con pleno respeto a los Derechos Humanos, tanto de alumnos, profesores y personal administrativo de la escuela", motivo por el cual, siguió la indicación solicitada por el Colegio, sin embargo la señalada como responsable es negligente respecto de aportar medio de prueba alguno que acredite que únicamente se encontraba acatando una orden directa de un superior jerárquico como en este caso lo es el P2, incluso la misma acepta que desconoce la totalidad del contenido del buzón de queja.

Asimismo, en cuanto a la forma en que le fue notificado el oficio DENMSL-143/2020 a la quejosa, al realizar la notificación del mismo a través de una menor de edad y posteriormente con personal de intendencia, lo cual derivó en que el contenido de dicho oficio fuera divulgado a otras personas, siendo que el mismo contenía información

personal; tales hechos no se encuentran controvertidos por la autoridad puesto que fueron expresamente aceptados por la misma en su informe justificado, motivo por el cual se tiene por acreditado, esto al haber manifestado:

(...)Hago mención que el lunes 2 de marzo, le pedí a mi asistente, la P3 que si veía a la I, por favor le entregara dicho oficio, siendo correcto lo que menciona la I sobre el hecho de que mi asistente intentó entregarle el oficio a través de una alumna y posteriormente a través de un personal de servicio, esto debido a que, al enterarse que la I estaba en el módulo central, tercer piso, mi asistente por tener un problema en su columna y que por indicación médica tiene prohibido subir escaleras, solicitó el apoyo para que recibiera el oficio en mención; al enterarme de todo lo sucedido una vez que ella me entrega el oficio firmado por la I, le llamé la atención a mi asistente por la manera en que se lo hizo llegar, explicándole la importancia de cuidado de los datos personales y del contenido del oficio, que debió de haber esperado a que la I pasara por el módulo de dirección, por ello ofrezco una disculpa, no vuelve a suceder (...)

Respecto de este punto de queja en específico, cabe mencionar que a la señalada como responsable le asiste la carga de la prueba por ser la autoridad, siendo que no obstante que la misma pretende justificar el actuar de la P3, respecto de la forma en que se llevó a cabo la notificación del oficio DENMSL-143/2020 a la quejoso, en el hecho de que todo derivó de la imposibilidad de la misma para subir escaleras por tener un problema en la columna; la autoridad es omisa en aportar probanza alguna tendiente a acreditar dicha circunstancia, más aun cuando la intervención de la P3 fue bajo orden expresa de la **AR**.

De la totalidad de constancias que obran dentro del presente expediente, se deduce que, por parte de la **AR** existieron diversas omisiones en atender y garantizar los derechos de audiencia y debido proceso que asiste a la ahora quejosa I, dejándola por lo tanto en estado de indefensión, esto al haber emitido dos oficios mediante los cuales se amonesta a la docente, sin previamente sustanciar el procedimiento de responsabilidad universitaria establecido en el Reglamento de Responsabilidades en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato, contenido en los artículos 11, 12 ,13, 19, 20 y 23 que establecen:

Artículo 11. “La Comisión de Honor y Justicia del Consejo General Universitario, las de los Consejos Universitarios de los Campus y del Consejo Académico del Nivel Medio Superior, respectivamente, serán los órganos facultados para tramitar los procedimientos de responsabilidad universitaria.

Quienes presidan los órganos colegiados respectivos señalados en el párrafo anterior, la instancia laboral institucional para el caso del personal académico y la de control escolar respectivamente para el caso de los estudiantes, ejecutarán las resoluciones y tomarán las medidas que determinen los órganos mencionados en este artículo (...)”.

Artículo 12. *“Atendiendo a la naturaleza educativa de la institución y al interés por salvaguardar el cumplimiento de su misión en un ambiente de paz y armonía, incurrirán en falta en el entorno universitario, el personal académico y los estudiantes cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:*

I. Conducirse con el respeto que entre sí se deben los miembros de la comunidad universitaria en el entorno universitario;(...)”.

Artículo 13. *“Ante el incumplimiento de alguno de los comportamientos que se encuentran regulados en el artículo anterior, la Comisión de Honor y Justicia podrá determinar alguna de las medidas siguientes, atendiendo a la gravedad de aquella:*

I. Para el personal que realice o asista las funciones de docencia, investigación o extensión:

a) Amonestación;

b) Suspensión de la actividad que desempeñe y de los derechos que acompañan el nombramiento, de uno hasta ocho días; y

c) Cuando se estime que el comportamiento supere los alcances previstos en esta fracción, y amerite una sanción de diversa naturaleza, se procederá conforme a lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 21 del presente ordenamiento (...)”

Artículo 19. *“A quien se le atribuya la realización de una falta, tendrá derecho a la adecuada defensa (...)*”

Artículo 20. *“El denunciante presentará por escrito su denuncia, en la que hará una narración de los hechos objeto de ésta y ofrecerá las pruebas en que sustente su dicho ante la Comisión de Honor y Justicia competente si las tuviera. También podrá realizar la denuncia por medios electrónicos y en tal caso se verificará la autenticidad de la misma. La Comisión de Honor y Justicia, en caso de determinar que existe una falta, precisará de cuál se trata y lo comunicará al estudiante o al personal académico, acompañando la denuncia y la documentación que haya recabado, para Reglamento de Responsabilidades en el Entorno Universitario 13 que, en su caso, éste exprese dentro del término de diez días, contados a partir del día siguiente de su notificación, lo que a su interés convenga y ofrezca las pruebas que estime*

pertinentes. Cuando la persona denunciada no haga uso de ese derecho, se le tendrá por negando los hechos y se continuará con el procedimiento (...)”

Artículo 23. “Para la aplicación del presente ordenamiento se aplicarán las reglas del debido proceso y los principios generales del derecho (...)”.

Respecto al tema, es procedente señalar que el derecho a la integridad personal se entiende como el conjunto de condiciones físicas, psíquicas y morales que le permiten al ser humano el desarrollo de su existencia y la conservación de su integridad física, psíquica y moral, sin sufrir ningún menoscabo en ninguna de estas tres dimensiones. La Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 5.1 establece que “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”.

La observancia del artículo 5.1 de la referida Convención, relacionado con el artículo 1.1 de la misma y a artículo 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no solo supone que ninguna persona sufra alteraciones en su integridad física, psíquica y moral -obligación negativa-, sino también se requiere que el Estado adopte todas las medidas apropiadas para proteger y preservar el derecho a la integridad personal -obligación positiva¹-, conforme a su deber de garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos de todas las personas bajo su jurisdicción a través de la adopción de cuantas conductas de carácter jurídico, político, administrativo y cultural².

Resulta pertinente señalar, que si bien el núcleo central del derecho a la integridad personal es la prohibición de la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes, este derecho distingue entre conductas violatorias que no alcanzan el nivel de severidad o no cumplen con otros requisitos exigibles para quedar comprendidas en las categorías prohibidas, pero que constituyen una violación a derechos humanos si se demuestra que dicha afectación no era necesaria en una sociedad democrática.³ A mayor abundamiento, las vulneraciones a este derecho incluyen actos que afecten tanto la integridad física como la psicológica⁴ de la persona, con “diversas connotaciones de grado y (...) cuyas secuelas físicas y psíquicas varían de intensidad según los factores endógenos y exógenos que deberán ser demostrados en cada situación concreta”.⁵

¹ Corte IDH. Caso “Instituto de Reeducción del Menor” Vs. Paraguay. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de septiembre de 2004. Serie C No. 112, Párr. 158.

² Corte IDH. Caso Kawas Fernández Vs. Honduras. Sentencia de 3 de abril de 2009, párr. 75; Caso Rodríguez Vera y otro (Desaparecidos del Palacio de Justicia) vs. Colombia. Sentencia de 14 de noviembre de 2014, párr. 519.

³ Medina Quiroga, Cecilia. La Convención Americana: Vida, Integridad Personal, Libertad Personal, Debido Proceso y Recurso Judicial. Págs. 138-184, en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/23072.pdf>.

⁴ Corte IDH. Caso Espinoza González vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2014, Serie C No. 289, párr. 185.

⁵ Corte IDH. Caso Cabrera García y Montiel Flores Vs. México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de noviembre de 2010, Serie C No. 220, párr. 133.

Al respecto, es necesario hacer mención al convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y Salud de los Trabajadores y medio ambiente de trabajo (O.I.T). De acuerdo a lo establecido en este Convenio, un medio ambiente laboral seguro y saludable facilita un estado de salud físico y mental óptimo; asimismo, contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

Este instrumento que contiene pautas para evitar discriminación con motivo del empleo y ocupación se ubica entre los ocho convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Convenio busca propiciar condiciones para contribuir al logro de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. Igualmente, la OIT señala que, con base en dicho Convenio, toda política o medida encaminada a combatir la violencia en el lugar de trabajo debería apuntar, a promover el trabajo decente y el respeto mutuo, y a combatir la discriminación en el lugar de trabajo.

Por su parte, la Recomendación 111 exige una acción continuada con el fin de alcanzar progresivamente sus objetivos, y prevé una evaluación de los resultados obtenidos en la implementación de la política nacional sobre igualdad, con el propósito de revisar y ajustar las medidas, así como las estrategias existentes de manera continuada.

De ese instrumento; en 2003, la OIT realizó una serie de recomendaciones sobre la violencia en el lugar del trabajo en el sector de servicios; Si bien, estas recomendaciones no gozan de fuerza jurídica, pretenden ofrecer una guía a los Estados para promover la prevención de la salud y seguridad en el trabajo. Las medidas comprenden la identificación del fenómeno, la evaluación del riesgo, la prevención y control, la formación de trabajadores, la eliminación de impactos, la asistencia a la víctima y la supervisión.

De acuerdo con su redacción, este convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Asimismo, se establece que se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales

Las conductas prohibidas a que se refiere el convenio en cita y el artículo 5.1 de Convención Americana sobre Derechos Humanos se encuentran previstas en la legislación mexicana, en específico en el artículo 8 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la violencia en el

estado de Guanajuato, numeral que contempla la actualización de violencia en el ámbito laboral y en el artículo 5º de Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato, en específico describe uno de los tipos de violencia contra las mujeres que incluye la laboral.

Amén, el artículo Artículo 3o. Bis de la Ley Federal del Trabajo prevé la figura de Hostigamiento, a la que la inconforme alude ha sido víctima.

Para la actualización del hostigamiento deben presentarse varios supuestos:

- a) La existencia del ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral.
- b) Que ese poder se exprese en conductas verbales, físicas o ambas (...)

Es necesario acudir a la doctrina sobre los conceptos previsto en el artículo 3º bis de la Ley Federal de Trabajo. El investigador Iñaki Piñuel define y describe los diversos tipos de acoso.

Así, establece que El acoso laboral vertical recibe este nombre porque o bien el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a ésta.⁶

Por tanto, existen dos clases de mobbing vertical: ascendente y descendente.

- Mobbing ascendente: Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados.
- Mobbing descendente o *bossing*: Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico por parte del uno o varios empleados que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa. Tal y como hemos visto en el caso de Cristóbal, puede llevarse a cabo como estrategia empresarial para conseguir que el trabajador acosado abandone la empresa.
- Mobbing disciplinario. Este tipo de mobbing se emplea para que la persona acosada entienda que debe “entrar en el molde”, porque si no lo hace será castigada. Pero con este tipo de acoso no solo se infunde miedo en las víctimas, sino que también advierte a los demás compañeros de lo que podría sucederles de actuar así, creando un clima laboral en el que nadie se atreve a llevar la contraria al superior.

⁶ Piñuel, I. (2003). Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Punto de Lectura. Madrid.

Respecto al primero de los elementos de la figura de acoso, a través de las evidencias recabadas se conoce que existe una relación laboral entre la inconforme y la autoridad denunciada, puesto que ambas partes laboran en el mismo plantel, ENMSL. La primera de ellas como docente y la segunda de ellas, como **PDENMSL**.

En efecto, la inconforme en concreto alude que en su carácter de docente de la ENMSL se han llevado a cabo diversas conductas por parte de la autoridad señalada como responsable, tendientes a causarle una afectación.

También, alude que ese trato que proviene de la autoridad le ha provocado sentirse enojada, frustrada, hostigada y acosada laboralmente.

A mayor abundamiento, no pasa inadvertido para esta Defensoría que el personal directivo de la ENMSL tiene la facultad de ordenar y dirigir al personal docente sobre el cumplimiento de las funciones inherentes a sus respectivos cargos y que estos últimos tienen el deber correlativo de obedecerlos; sin embargo, esa facultad de los primeros de ninguna manera implica ejercer un trato diferenciado y no justificado hacia una persona en específico y mucho menos el que se emitan sanciones en su contra de forma unilateral, sin previamente sustanciar el procedimiento de responsabilidad universitaria por parte de los órganos facultados para tramitarlos y sin respetar los derechos de audiencia y debido proceso que le asisten.

Por ello, la conducta adoptada por la **AR**, al conducirse en los términos indicados hacia la **I**, con motivo de los buzones de queja institucionales y la forma en que se llevó a cabo la notificación del oficio DENMSL-143/2020, no pueden estimarse dentro de los límites razonables, toda vez que no revela el ejercicio legítimo de las atribuciones que como superior jerárquico le corresponden en su calidad de directora, sino que, por el contrario, tales conductas se consideran no justificadas, atendiendo a que se traducen en una afectación hacia la inconforme.

También su proceder quebrantó la integridad emocional de la **I**, en virtud de que la misma se siente enojada, frustrada, hostigada y acosada laboralmente; lo que lógicamente repercute de manera negativa en su entorno laboral.

En conclusión, esta Defensoría estima procedente emitir señalamiento de reproche en contra de la **AR**, por la violación al derecho al trabajo digno en la modalidad de hostigamiento del cual se doliera la **I**.

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en los artículos 40 y 41 del Reglamento de la DDHEU de la Universidad de Guanajuato, resulta procedente emitir el siguiente:

ACUERDO DE RECOMENDACIÓN

Primera. - Esta DDHEU, estima pertinente emitir recomendación a la **AR, PDENMSL**; respecto a los conceptos de Inconformidad expuestos por la **I**, por violación al derecho de vivir una vida libre de violencia laboral en su modalidad de Hostigamiento. Lo anterior tomando como base los argumentos expuestos en el Análisis de los Conceptos de Inconformidad de la presente resolución.

Segunda. - A efecto de lo cual y de conformidad con la estipulado en el artículo 35 y la fracción VII y X del artículo 36 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato, es procedente dirigir la presente recomendación al DCNMS, para que la **AR**, a manera de medida de no repetición reciban capacitación en materia de violencia laboral en entornos académicos, derechos humanos y cultura de paz.

Resaltando la importancia que reviste sensibilizar y concientizar a los miembros de la comunidad universitaria, en específico aquellos quienes realizan actividades directivas sobre el tema de derechos humanos en aras de promover la cultura de paz, erradicando todas aquellas conductas violentas que evitan y distraen en diseñar un proyecto de vida digno en condiciones de autonomía e igualdad.

Además, para que se instruya a las instancias que correspondan sobre la necesidad de sensibilizar sobre la mediación y conciliación como mecanismo alternativo a los procedimientos para la solución de conflictos generados al interior de la comunidad universitaria como instrumento tendiente a restaurar el tejido social en el entorno universitario.

Tercera.- Esta Recomendación se emite con el propósito fundamental tanto de formular una declaración respecto de las conductas irregulares cometidas por servidores públicos en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de obtener, en términos de lo que establece el artículo 1º, párrafo tercero, constitucional, la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas u otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, se apliquen las medidas conducentes, en su caso, y se subsane la irregularidad de que se trate.

En virtud de lo cual se remite la presente al DCNMS, autoridad a quien se dirige la presente y a la **AR, PDENMSL**, y autoridad responsable a quien se emite la presente recomendación,

a fin de informar a esta Defensoría de conformidad con el artículo 42 del Reglamento de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario, si acepta la presente recomendación en el plazo de 10 días hábiles posteriores a su notificación y, en su caso, aportará las medidas que se adoptarán al respecto, así como el plazo para su cumplimiento.

En relación con lo previamente expuesto y de conformidad por el artículo 17 del Reglamento de la DDHEU se procede a determinar lo conducente.

Notifíquese a las partes.

Así lo resolvió y firmó la **Maestra Margarita López Maciel**, Defensora Titular de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato.

"Con fundamento en los artículos 3 fracción VII y VIII, 7, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 28, 32, 38, 39, 42, 46, 60 y demás relativos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato, se le informa que los datos personales recabados por esta Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario serán tratados para los fines previstos por nuestro Aviso de Privacidad (disponible en línea a través de <http://www.transparencia.ugto.mx/index.php/publico/privacidad>).

Por lo tanto, se harán efectivos los criterios y procedimientos que garanticen la confidencialidad de la información bajo resguardo de esta Defensoría para evitar su alteración, pérdida, transmisión o acceso no autorizado."