Expediente: DDU/25/2025

Recomendación 2.2025

En la Ciudad de México, a 02 de julio de 2025, la Dra. Norma Patricia Flores López, Secretaria Técnica de la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU), da cuenta de las actuaciones en el expediente citado al rubro. En consecuencia, la Titular de la DDU, Dra. Marta W. Torres Falcón, con el apoyo de la Dra. Norma Patricia Flores López, dicta el siguiente:

ACUERDO

I. ANTECEDENTES

1. El 6 de marzo de 2025, la persona quejosa adscrita a la Unidad Iztapalapa, remitió, vía correo electrónico, una queja a la Defensoría de los Derechos Universitarios. En dicho escrito, expone presuntas violaciones a sus derechos universitarios, señalando actos de hostigamiento laboral, trato indigno, discriminación y violencia psicológica. Asimismo, manifiesta que dichos actos han sido cometidos por la persona señalada, adscrita a la Unidad Iztapalapa. Acompañó la queja con los siguientes anexos:

    a. Documento médico emitido por la Unidad Médica de la UAM, de fecha 20 de marzo de 2024.
    b. Constancia de primeros auxilios de fecha 19 de septiembre de 2024, emitida por la Coordinación de Servicios Integrados para el Bienestar, Jefatura de Servicio Médico, UAM Iztapalapa
    c. Pase de salida de fecha 19 de septiembre de 2024, emitido por la Coordinación de Servicios Integrados para el Bienestar, Jefatura de Servicio Médico, UAM Iztapalapa.
    d. Estudios médicos de fecha 18 de enero de 2025.
    e. Factura de honorarios médicos de fecha 2 de septiembre de 2024.
    f. Receta médica de fecha 21 de septiembre de 2024.
    g. Diagnóstico médico de fecha 16 de septiembre de 2024.

VERSIÓN PÚBLICA

h. Reportes de crisis atendidas por el servicio médico de la UAM el 22 de febrero de 2025.
i. Constancia de atención del Servicio Médico de la UAM, emitida el 23 de febrero de 2025.
j. Solicitudes presentadas ante la Coordinación de Servicios Administrativos para la configuración de usuario adicional en el sistema SIIUAM, fechadas el 22 de febrero de 2025.
k. Contrato individual de trabajo de personal académico ordinario.
l. Documento de contratación o movimiento de personal de confianza.
m. Circular 07/2024 sobre los criterios para la configuración de usuarios en el sistema SIIUAM, emitida el 15 de enero de 2024.
n. Credencial para votar emitida por el Instituto Nacional Electoral.

2. El 12 de marzo de 2025, la Defensoría de los Derechos Universitarios emitió, a través del Oficio DDU.026.2025, medidas precautorias con el objetivo de salvaguardar la integridad de la persona quejosa.

3. El 12 de marzo de 2025, esta Defensoría emitió un Acuerdo de Admisión e Inicio de Investigación, porque los hechos presentados por la persona quejosa presuntamente afectan sus derechos universitarios.

4. El 12 de marzo de 2025, vía correo electrónico, se le remitieron a la persona señalada, los siguientes oficios:

   a. Oficio DDU.026.2025, relativo a las medidas de protección.
   b. Oficio DDU.027.2025, relativo a la solicitud de información.
   c. Acuerdo de admisión correspondiente a la queja DDU.25.2025 y sus anexos.

5. El 12 de marzo de 2025, vía correo electrónico, se le notificó a la persona quejosa, el oficio DDU.026.2025, relativo a las medidas de protección, así como el acuerdo de admisión de la queja e inicio de investigación.

VERSIÓN PÚBLICA

6. El 12 de marzo de 2025, vía correo electrónico, se notificó al Dr. José Luis Gómez Olivares, Director de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Unidad Iztapalapa, el oficio DDU.26.2025, referente a las medidas precautorias emitidas para salvaguardar la integridad personal de la persona quejosa en el espacio laboral.

7. El 13 de marzo de 2025, se recibió, vía correo electrónico, se recibió la confirmación de la recepción del oficio DDU.26.2025, por parte del Dr. José Luis Gómez Olivares, Director de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, de la Unidad Iztapalapa.

8. El 13 de marzo de 2025, vía correo electrónico, la persona quejosa se dio por enterado de la emisión de las medidas precautorias emitidas a su favor.

9. El 4 de abril de 2025, el Dr. Arturo Sotelo Gutiérrez, Defensor Adjunto de la Defensoría, sostuvo una llamada telefónica con la persona quejosa, en la cual le manifestó que la Oficina de la Abogacía General le había notificado un citatorio para que compareciera ante la Secretaría de la Unidad a fin de atender un procedimiento referido en la cláusula sexta del Contrato Colectivo de Trabajo.

10. El 10 de abril de 2025, la persona quejosa envió un correo electrónico a la Defensoría, en el cual mencionó que, desde la última comunicación vía telefónica con la Defensoría, no había recibido información sobre el caso, por lo que solicitó que se le hiciera llegar.

11. El 11 de abril de 2025, se le envió un correo electrónico a la persona quejosa, en el cual se le informó que desde el 12 de marzo se enviaron los oficios DDU.026.2025 (relativo a la medida precautoria), DDU.027.2025 (relativo a la solicitud de información), y el acuerdo de admisión e inicio de investigación con sus anexos, sin que hasta esa fecha se hubiera recibido respuesta. Por tal motivo, se le notificó que se había enviado un recordatorio a la persona señalada, de la solicitud del informe.

12. El 15 de abril de 2025, se le envió, vía correo electrónico, un recordatorio a la persona señalada, para que remitiera el informe correspondiente a la solicitud de información realizada el 12 de marzo de 2025.

VERSIÓN PÚBLICA

13. El 22 de abril de 2025, se recibió, vía correo electrónico, una solicitud de extensión de tiempo por parte de la persona señalada para la elaboración del informe relativo a la queja presentada por la persona quejosa.

14. El 23 de abril de 2025, el Dr. Arturo Sotelo Gutiérrez envió un correo electrónico a la persona señalada en el que le otorgó un plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la regularización de las actividades presenciales en la Unidad Iztapalapa, para el envío del informe respectivo.

15. El 29 de abril de 2025, se recibió, vía correo electrónico, el informe de la persona señalada.

16. El 30 de abril de 2025, la Defensoría de los Derechos Universitarios, notificó a la persona quejosa, el contenido del oficio identificado como CBS.CS.029.2025, remitido por la persona señalada, en atención al derecho del quejoso a estar informado del trámite de su queja. En dicha comunicación, se le otorgó un plazo de diez días hábiles para presentar las observaciones que estimara pertinentes, conforme a los principios de garantía de audiencia y debido proceso.

17. El 1 de mayo de 2025, la persona quejosa manifestó, a través de correo electrónico, su intención de formular observaciones al referido oficio, y solicitó una prórroga al plazo originalmente concedido.

18. El 16 de mayo de 2025, se le comunicó, a la persona quejosa, la ampliación del plazo por cinco días hábiles adicionales, fijando como fecha límite para la presentación de las observaciones el día lunes 26 de mayo de 2025, en respeto a los principios de flexibilidad, razonabilidad y debido proceso en el trámite de quejas universitarias.

19. El 26 de mayo de 2025, la persona quejosa, remitió vía correo electrónico el oficio identificado como CBS.CS.AS.2025.01, mediante el cual formuló observaciones al contenido del oficio CBS.CS.029.2025, suscrito por la persona señalada.

VERSIÓN PÚBLICA

II. COMPETENCIA

1. Del análisis preliminar del escrito de queja presentado, se advirtió que la materia del presente asunto se relacionaba con la posible vulneración de los derechos humanos y universitarios de la persona quejosa.

   En particular, se señala la **afectación a su derecho al trato digno y respetuoso**, en su calidad de persona integrante de la comunidad universitaria. Asimismo, la persona señalada como presunta responsable de la afectación también forma parte de la comunidad universitaria. En razón de lo anterior, esta Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) **es competente para conocer la presente queja** y emitir recomendaciones en los casos en los que se acredita la violación a un derecho universitario, de conformidad con lo establecido en los artículos 3 y 14, fracción III y VII, del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios (REDDU).

2. En relación con lo anterior, esta DDU precisa que, en cuanto a los hechos señalados en el escrito de queja y documentos anexos, específicamente aquellos relacionados con la distribución de funciones, la modificación de horarios laborales, la asignación de carga de trabajo, las presuntas omisiones en gestiones administrativas y el acceso a sistemas institucionales o recursos técnicos, se hace del conocimiento que, conforme a lo dispuesto en la fracción I, del artículo 15 del REDDU, dichos aspectos quedan excluidos del ámbito de competencia de esta Defensoría, en tanto se refieren a cuestiones de naturaleza eminentemente laboral o administrativa.

   Las condiciones particulares de trabajo, el cumplimiento de funciones, las cargas contractuales, los horarios asignados, así como las gestiones propias de la Coordinación de Servicios Administrativos u otras dependencias operativas, constituyen materias cuya atención y resolución corresponde a las instancias administrativas o jurídicas competentes dentro de la estructura universitaria, conforme a las disposiciones normativas y contractuales aplicables a cada sector del personal.

VERSIÓN PÚBLICA

3. En consecuencia, esta DDU circunscribe su intervención exclusivamente al análisis de los hechos expuestos en el escrito de queja, en la medida en que estos puedan configurar una vulneración a los derechos universitarios reconocidos en la legislación universitaria y en el marco normativo aplicable.

III.- ESTUDIO DE FONDO

El análisis de la presente queja exige, en primer término, la delimitación del origen y alcance del **derecho universitario relativo a la integridad personal**, así como al **trato digno y respetuoso** dentro del ámbito universitario. Una vez establecida la fundamentación normativa, se procederá al análisis de fondo, a fin de determinar si las conductas señaladas constituyen una afectación a los derechos universitarios.

3.1 Definiciones y parámetros normativos

En atención a lo ordenado por el artículo 24, fracción II del REDDU, se describe la situación jurídica que se genera a partir de los hechos que motivaron a la presentación de la queja a partir del análisis del término de dignidad humana.

Dignidad humana

Los derechos humanos derivan de la dignidad inherente a la persona humana. Así se reconoce en el sistema universal de los derechos humanos, concretamente en el preámbulo del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.[1] En el espacio interamericano, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José),[2] en su artículo 11.1, prescribe que "toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad". En el ámbito nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contempla a la dignidad a partir del reconocimiento de los derechos humanos de las personas (artículo primero) y hace una mención especial al ámbito educativo (artículo tercero, párrafo tercero).

[1] Consultable en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/ccpr_SP.pdf.
[2] Consultable en: https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf.

VERSIÓN PÚBLICA

La dignidad humana está en el centro de los derechos humanos. Por eso debe ser protegida por todos los medios posibles. Toda persona, por el solo hecho de serlo, tiene un conjunto de derechos que derivan de su condición humana. Por ello, debemos recibir siempre el trato que corresponde a un ser humano y no a un objeto:

> *El Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.*[3]
>
> (el subrayado es propio)

Al hablar de derechos humanos, se hace referencia a un conjunto de satisfactores básicos no solamente para vivir sino, como dijera Amartya Sen, para disfrutar una vida digna. Para ello se requiere un mínimo de bienestar que, como ya se señaló, está reconocido por el orden jurídico. Al respecto, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) ha señalado que en modo alguno pueden permitirse tratos humillantes, vergonzosos o degradantes hacia cualquier persona; el trato respetuoso es necesario para poder hacer efectivos los derechos y acceder a ese mínimo de bienestar indispensable para toda persona.[4] En el plano regional, la Corte Interamericana de

[3] El criterio expedido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación lleva por rubro: DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA. El documento es consultable en: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2012363.

[4] Ver Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Recomendación 3/2021, p. 45. Documento consultable en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2021-02/REC_2021_003.pdf.

VERSIÓN PÚBLICA

Derechos Humanos se ha referido a que las afectaciones a la integridad física y psicológica y que dañan la dignidad humana pueden caracterizadas a partir de dos componentes esenciales:

> *388.- La Corte ha establecido que "la infracción del derecho a la integridad física y psíquica de las personas es una clase de violación que tiene diversas connotaciones de grado y que abarca desde la tortura hasta otro tipo de vejámenes o tratos crueles, inhumanos o degradantes, cuyas secuelas físicas y psíquicas varían de intensidad según los factores endógenos y exógenos que deberán ser demostrados en cada situación concreta". Los primeros se refieren a las características del trato, tales como la duración, el método utilizado o el modo en que fueron infligidos los padecimientos, así como los efectos físicos y mentales que éstos pueden causar. Los segundos remiten a las condiciones de la persona que padece dichos sufrimientos, entre ellos la edad, el sexo, el estado de salud, así como toda otra circunstancia personal.*[5]
>
> (el subrayado es propio)

Finalmente, hay que mencionar la propia legislación universitaria. El REDDU,[6] en su artículo 3, enuncia algunos de los derechos universitarios:

> *ARTÍCULO 3 Los derechos, valores y principios a preservar en los espacios universitarios son: libertad, igualdad, seguridad jurídica, libre expresión y reunión, petición, audiencia, legalidad, imparcialidad, integridad personal, equidad de género, educación, libertad de cátedra e investigación, privacidad, respeto, tolerancia, dignidad, honorabilidad, democracia, diversidad, solidaridad, honestidad, responsabilidad, compromiso y, en lo aplicable, los demás derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.*
>
> (El subrayado es propio)

[5] Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Norín Catrimán y otros (Dirigentes, miembros y activista del Pueblo Indígena Mapuche) Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de mayo de 2014, página 129. El documento se puede consultar en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_279_esp.pdf .
[6] https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-reddu.pdf.

VERSIÓN PÚBLICA

El *Código de Ética* de nuestra casa de estudios reconoce a la dignidad como un principio rector y como un valor que se debe incorporar y preservar en el desarrollo de las actividades académicas o administrativas. La define de la siguiente manera:

> *Dignidad: valorar y respetar a las personas por igual, cualquiera que sea su origen; edad; pertenencia cultural, étnica, religiosa y de género; estatus social, jurídico, económico y migratorio; sean desplazadas o refugiadas; condiciones de salud y orientación sexual, entre otras.*
>
> (El subrayado es propio)

De esta definición se desprende que el principio de dignidad impone una doble vertiente normativa. Por un lado, constituye un derecho sustantivo que asiste a todas las personas integrantes de la comunidad universitaria a ser tratadas con respeto, consideración y equidad; por otro, conlleva una obligación correlativa de todas las personas servidoras universitarias de conducirse en sus actos cotidianos con respeto a la diversidad, la integridad y el valor de la persona humana, independientemente de su posición jerárquica, condición o función institucional.

En consecuencia, el principio de dignidad que se refiere en el *Código de Ética* de esta Universidad establece de manera implícita y vinculante el derecho y el deber recíproco de trato digno y respetuoso entre los distintos integrantes de la comunidad universitaria, el cual debe regir la totalidad de las interacciones en los espacios académicos, laborales y administrativos.

3.2 Observaciones y análisis de las pruebas

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24, fracción I y III del REDDU, esta DDU ha elaborado una metodología para describir los hechos, así como analizar las pruebas de manera conjunta a partir de la referencia a las evidencias y su valoración, con el objetivo de constatar si las conductas señaladas constituyeron afectaciones a los derechos universitarios, específicamente al derecho universitario relativo a la integridad personal, así como al trato digno y a un ambiente laboral libre de violencia, en posible agravio de la persona quejosa.

VERSIÓN PÚBLICA

3.2.1 Criterios

El análisis se realiza bajo los siguientes criterios:

Se prioriza la tutela efectiva de los derechos fundamentales de las personas involucradas, garantizando un análisis exhaustivo, objetivo e imparcial de todas las constancias y pruebas documentales y testimoniales contenidas en el expediente, con base en las reglas de la lógica, la experiencia y la sana crítica, dentro del marco normativo aplicable.[7]

En ese sentido, esta DDU, atendiendo al principio *pro persona* y al más alto nivel de protección de los derechos universitarios y de la dignidad de la persona, resuelve la presente queja con perspectiva de derechos humanos, valorando los indicios aportados, los testimonios y las condiciones estructurales de subordinación que pudieran estar implicadas en los hechos señalados, y aplicando el estándar de carga probatoria dinámica[8], a fin de garantizar el acceso efectivo a la justicia universitaria.

Bajo los lineamientos anteriores, esta DDU revisó cada uno de los documentos, comunicaciones y declaraciones que conforman el expediente DDU/20/2024.

1. **Análisis de los hechos y valoración de las pruebas**

A. La persona quejosa refiere en su escrito de queja que, ante su solicitud a la persona señalada para tomar medidas con respecto al reparto de funciones del personal

[7] Exhaustividad: todas las constancias y pruebas documentales y testimoniales contenidas en el expediente son analizadas integralmente, asegurando que ninguna evidencia quede sin valorar.
Objetividad e imparcialidad: el análisis considera los argumentos y pruebas aportadas tanto por el quejoso como por las personas señaladas, sin perjuicio de la imparcialidad que rige el procedimiento.
Enfoque lógico-jurídico: la valoración se lleva a cabo con base en las reglas de la lógica, la experiencia y la sana crítica, fundamentando las conclusiones en el marco normativo aplicable.

[8] La **carga probatoria dinámica** es una figura procesal que implica distribuir la carga de la prueba entre las partes de un juicio no de forma rígida o tradicional (como establece el principio general de que quien afirma debe probar), sino atendiendo a criterios de **mayor facilidad o posibilidad de aportar la prueba**, **posición privilegiada respecto a los hechos**, o **asimetrías estructurales entre las partes** (como género, nivel jerárquico, o acceso a la documentación). Esta doctrina ha sido reconocida por tribunales constitucionales y organismos de derechos humanos, y tiene una aplicación importante en casos de discriminación, violencia de género y acoso laboral, donde suele ser difícil para la persona afectada aportar pruebas directas. "La carga dinámica de la prueba parte del entendimiento de que, en ciertas relaciones procesales marcadas por desigualdades estructurales o fácticas entre las partes, es necesario que la carga de la prueba no se imponga rígidamente, sino que se distribuya atendiendo a quién tiene una mejor posibilidad de aportar los elementos necesarios para esclarecer los hechos.". Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2023). *Cuadernos de jurisprudencia: Contenido y alcance del derecho humano a un medio ambiente sano* (2.ª ed.). Dirección General de Derechos Humanos. p. 43.

VERSIÓN PÚBLICA

administrativo, recibió como respuesta la siguiente frase: *"primero te corren a ti, antes que ella trabaje"*.

La frase referida por la persona quejosa fue reconocida parcialmente en el *Informe de hechos* remitido mediante el oficio CBS.CS.029.2025, en el cual la persona señalada, señaló:

> *La aseveración mencionada por* [*persona quejosa*] *de: "la respuesta de la* [*persona señalada*] *fue: "primero te corren a ti, antes que que ella trabaje (sic) ..." Esta citada fuera de contexto, porque ante la petición expresa de la* [*persona quejosa*] *para enviar un escrito con copia de las funciones del manual de puestos de las secretarias sindicalizadas adscritas en el Departamento y el cual yo me negué a realizarlo, por las posibles afectaciones no solo de enfrentamiento entre el personal de la oficina del Departamento, sino de ejercer atribuciones que no le corresponden a* [*persona quejosa*] *y es por eso, que actuando de buena fe para evitar un enfrentamiento, comenté que era una estrategia equivocada y podría ponerlo en riesgo sobre su propia contratación.*
>
> (El subrayado es propio)

Aunque si bien es cierto que la frase *"primero te corren a ti, antes que ella trabaje"* no está formulada en lenguaje soez, no constituye un insulto por sí mismo, ni se trata de palabras ofensivas u oprobiosas, en el contexto en que se expresó sí resulta ser impertinente e innecesario. Este reconocimiento parcial de la expresión, aunque negada en su literalidad, nos indica que existió un comentario relacionado en contenido, en un marco de advertencias sobre el trabajo de la persona quejosa. No basta para desvirtuar la posible afectación, un supuesto contexto de "buena fe", cuando se trata de frases que indican la pérdida del empleo.

Ahora bien, la persona señalada argumentó que su expresión se emitió *"de buena fe"*, como una advertencia para evitar conflictos laborales. Sin embargo, la SCJN establece:

VERSIÓN PÚBLICA

> *La buena fe se define como la creencia de una persona de que actúa conforme a derecho; constituye un principio general del derecho, consistente en un imperativo de conducta honesta, diligente, correcta, que exige a las personas de derecho una lealtad y honestidad que excluya toda intención maliciosa [...] posee un alcance absoluto e irradia su influencia en todas las esferas, en todas las situaciones y en todas las relaciones jurídicas.*[9]

En este sentido, quien ocupa un cargo de Jefatura de Departamento no puede invocar la buena fe como excusa para justificar una expresión amenazante, ya que ello vulnera las garantías de trato digno. La frase "*primero te corren a ti, antes que ella trabaje*" contradice los principios de dignidad, al exponer una situación que *degrada* a la persona quejosa en su espacio de trabajo. Máxime que esta DDU tiene por acreditado el hecho del estado de salud particular del quejoso, mismo que si bien no es un punto atribuible a la persona señalada, sí da un contexto particular diferenciado de la persona a la cual se dirigió dicha expresión vejatoria de su estabilidad en el empleo. Se concluye que la persona señalada afectó el derecho a la dignidad y respeto dentro del ámbito universitario del asistente administrativo Ing. Jaime Osorio Islas. El derecho a la dignidad y respeto está contemplado en el REDDU y en el *Código de Ética* como un principio y valor de observancia obligatoria para todas las personas integrantes de la comunidad universitaria

B. En relación con el hecho señalado por la persona quejosa consistente en el *uso de lenguaje ofensivo* por parte de la persona señalada, se analiza el siguiente fragmento expuesto en su escrito de queja: *"No te entiendo una puta madre"*, expresión que afirma fue dicha por su superior jerárquico de manera directa, en un contexto institucional y en un momento de interlocución laboral. El quejoso argumenta que dicha frase le resultó violenta, denigrante y ofensiva.

   Cabe señalar que en el Oficio número CBS.CS.029.2025, presentado por la persona señalada, no hace mención del hecho ni reconoce expresamente el uso de dicha

[9] Consejo de la Judicatura Federal. (2015). *Doctrina de los actos propios. Su derivación inmediata y directa del principio general de buena fe* [Tesis I.3o.C. J/11 (10a.)]. Semanario Judicial de la Federación. Gaceta, Libro 17, Tomo II, p. 1487. Recuperado de https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2008952.

VERSIÓN PÚBLICA

expresión. Tampoco incorpora pronunciamiento alguno respecto del uso de lenguaje ofensivo en el contexto de la relación laboral referida por la persona quejosa. Esta omisión es relevante, en tanto que no existe una negación o explicación directa sobre el hecho señalado, lo cual ha sido considerado por órganos defensores de derechos humanos como un elemento valorable en favor de quien presenta la queja, especialmente cuando la persona señalada no ofrece una versión alternativa o aclaratoria de lo ocurrido.

Conforme al principio *pro persona* y al estándar de la carga probatoria dinámica que se aplica en procedimientos como los que tramita esta Defensoría, corresponde a la parte que tiene mayores posibilidades de desvirtuar un señalamiento aportar los elementos necesarios para ello. No obstante, también debe observarse que toda persona señalada en el marco de un procedimiento de esta naturaleza goza del principio de presunción de inocencia[10], reconocido en el artículo 20, apartado B, fracción I, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, así como en el artículo 8.2 de *la Convención Americana sobre Derechos Humanos*.

En este contexto, se advierte que, al tratarse de una expresión verbal presuntamente emitida en un entorno en el que no había testigos presenciales, existe una limitación objetiva para su acreditación mediante prueba directa, como lo sería una grabación de audio o un testimonio corroborante. En tal virtud, y conforme a lo dispuesto por el artículo 27, fracción IV del Reglamento Interno de la Defensoría de los Derechos Universitarios, se considera que **existe imposibilidad material para demostrar plenamente el hecho señalado**.

C. En su escrito de queja, la persona quejosa refiere: *"mi salud se deterioró de manera progresiva y significativa, presentando episodios de parálisis facial en un inicio, posteriormente convulsiones y actualmente epilepsia idiopática, entre otras graves afectaciones a mi salud, documentadas aquellas en exámenes médicos"*.

[10] Dicho principio establece que toda persona acusada de un delito o conducta presuntamente irregular debe ser tratada como inocente hasta que se demuestre su responsabilidad a través de pruebas claras y suficientes obtenidas mediante un procedimiento justo y objetivo. En consecuencia, la carga de la prueba recae en quien formula la acusación y toda duda razonable debe resolverse en favor de la persona señalada. Sánchez Martínez, A. (2021). *Presunción de inocencia, derecho humano en el sistema penal acusatorio*. Editorial Flores.

VERSIÓN PÚBLICA

Asimismo, en el numeral 9 del apartado de hechos, el quejoso indica que el día 20 de marzo de 2024, *"[...]dentro de mi jornada laboral en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), sufrí un episodio de convulsión y pérdida de conocimiento, lo cual requirió la intervención de los servicios médicos internos de la institución"*, y que el 19 de septiembre del mismo año *"perdí el conocimiento golpeándome con el escritorio la frente al caer"*.

En particular, la persona quejosa refiere que al haber informado verbalmente a su superior jerárquico sobre su estado de salud (caracterizado por diagnósticos de epilepsia, crisis convulsivas, trastornos neurológicos y otras afecciones documentadas posteriormente mediante constancias médicas), la respuesta que se le atribuyó al jefe inmediato fue: *"eso no me preocupa"*.

Cabe destacar que, en el informe presentado por la persona señalada, no se hace referencia expresa al estado de salud de la persona quejosa. En dicho documento, no se menciona si la persona quejosa presenta alguna condición médica, incapacidad, licencia por enfermedad u otro elemento que aluda, de forma directa o indirecta, a su salud física o mental. Toda la argumentación expuesta por la persona señalada se centra en aspectos de naturaleza administrativa, tales como el cumplimiento o incumplimiento de funciones, la asistencia a reuniones y la gestión de trámites pendientes o presuntamente mal realizados.

Ahora bien, del análisis integral del expediente y de los documentos probatorios aportados por la persona quejosa, no se advierten elementos de prueba que acrediten fehacientemente que la persona quejosa haya entregado a su jefe inmediato como persona señalada, copia de las constancias médicas, diagnósticos clínicos o cualquier otro documento que diera cuenta formal de su estado de salud al momento en que se suscitó dicha conversación. Tampoco hay evidencia de una solicitud por escrito para el establecimiento de medidas adaptativas derivadas de su estado de salud.

VERSIÓN PÚBLICA

La ausencia de elementos de prueba que acrediten la entrega de informes médicos o escritos administrativos dirigidos a la persona señalada no permite establecer con certeza que tenía conocimiento formal, directo y documentado de la condición clínica de la persona quejosa.

En atención a los elementos expuestos, esta DDU estima que **no existen elementos de prueba suficientes** que permitan acreditar de manera plena y objetiva que, en la conversación sostenida entre la persona quejosa y la persona señalada se haya pronunciado de forma literal la frase *"eso no me preocupa"*, ni que dicha interacción haya implicado, en sí misma, una transgresión directa y comprobable al derecho al trato digno. La ausencia de testigos, constancias documentales o registros objetivos limita la posibilidad de establecer con certeza el contenido y contexto exacto de esa comunicación verbal.

En virtud de lo anterior, esta Defensoría exhorta a la persona señalada a conducirse, en el ejercicio de sus funciones como jefe inmediato, con estricto apego a los principios establecidos en el *Código de Ética* de la Universidad Autónoma Metropolitana, especialmente aquellos relativos a la dignidad, el trato respetuoso, la empatía, la equidad y la escucha activa. Se le recuerda que todo servidor universitario con funciones de coordinación o jefatura tiene la responsabilidad de generar entornos laborales respetuosos, sensibles y libres de cualquier forma de desatención o indiferencia, particularmente frente a situaciones que involucran la salud o bienestar de sus colaboradores.

Esta DDU reitera su compromiso con la promoción de una cultura de la paz dentro del contexto universitario basada en el respeto, la comprensión mutua y la protección de los derechos de todas las personas que integran la comunidad universitaria, subrayando que la prevención de conflictos y la consolidación de ambientes laborales saludables dependen, en gran medida, de las prácticas cotidianas de diálogo, reconocimiento y trato digno entre sus integrantes.

VERSIÓN PÚBLICA

Por las razones antes dadas, esta DDU concluye que se **identifica parcialmente una afectación al derecho universitario al trato digno y respetuoso** de la persona quejosa.

Lo anterior tiene como fundamento los artículos 14, fracción VII; 16, fracción III, y 18, fracción IV, así como en los artículos 24 y 25 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios (REDDU), los cuales facultan a esta instancia para emitir recomendaciones cuando se adviertan afectaciones a los derechos universitarios.

En consecuencia, y conforme a las atribuciones conferidas, esta Defensoría de los Derechos Universitarios emite la siguiente:

Recomendación

1. A la persona señalada, se recomienda que, en el ejercicio de sus funciones directivas, se conduzca con estricto apego a los principios contenidos en el *Código de Ética* de la Universidad Autónoma Metropolitana, especialmente aquellos relativos a la dignidad, trato respetuoso, empatía, escucha activa, equidad y corresponsabilidad institucional, a fin de promover un ambiente laboral armónico, libre de violencia y fundamentado en el respeto a los derechos universitarios.

2. Como medida de no repetición, se recomienda a la persona señalada que tome un curso o taller, sea presencial o en línea, sobre derechos humanos, trato digno y cultura de paz, impartido por alguna de las siguientes instituciones: la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM) o, en su caso, alguno de los cursos equivalentes ofrecidos por la Universidad Autónoma Metropolitana.

   La persona señalada deberá acreditar la participación y aprobación del curso correspondiente y entregar las constancias respectivas a la Defensoría de los Derechos Universitarios en un plazo no mayor a **treinta días hábiles**, contados a partir de la ratificación formal de la presente recomendación.

VERSIÓN PÚBLICA

Es oportuno mencionar que la persona a la que se dirige esta Recomendación cuenta con **cinco días hábiles** para manifestar su aceptación o no. En caso de aceptarla, se le solicita que señale las acciones que tomará para su cumplimiento. Si decide no aceptar la recomendación, le solicitamos que nos indique las razones de su negativa para que puedan ser valoradas por esta DDU y, en su caso, rectificar o ratificar la presente recomendación. Lo anterior, en términos de lo dispuesto por el artículo 25 del REDDU.

En consecuencia, se acuerda:

PRIMERO. Se declara **PROCEDENTE** la queja presentada por la persona quejosa, en la que señala hechos que vulneran su derecho a la integridad personal, trato digno y ambiente laboral respetuoso.

SEGUNDO. Se emite **RECOMENDACIÓN** con el fin de adoptar medidas de no repetición para garantizar la protección de los derechos universitarios de las personas que laboran en la Universidad Autónoma Metropolitana.

TERCERO. Se acuerda que esta Defensoría dará seguimiento a la implementación de las recomendaciones contenidas en esta resolución, a fin de verificar su cumplimiento y efectividad.

CUARTO. NOTIFÍQUESE a las partes interesadas.

Se hace del conocimiento que la información que se proporciona y, en su caso, los documentos anexos son confidenciales y están destinados a ser leídos sólo por las personas a las que va dirigida. Por ello, deberá ser utilizada exclusivamente para los efectos que se solicitan. En consecuencia, su reproducción, divulgación, distribución y difusión estaría bajo la responsabilidad de quien lo hiciere, puesto que contienen información confidencial, sensible o reservada, así como datos personales. Esta información está protegida por los artículos 18 y 26

VERSIÓN PÚBLICA

del Reglamento para la Transparencia de la Información Universitaria (RETRA) y el artículo 23 del REDDU.

NOTIFÍQUESE

Así lo acordó y firmó la Dra. Marta W. Torres Falcón, Titular de la DDU, con el apoyo de la Dra. Norma Patricia Flores López, Secretaria Técnica, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 16, fracciones III y VII; 17, fracción IV; 22, fracción IV y 24 del REDDU.

----------F I R M A S ----------

VERSIÓN PÚBLICA