



RECOMENDACIÓN R/DDHU/003/2026

**SOBRE LA VULNERACIÓN AL DERECHO
HUMANO A UNA VIDA LIBRE DE
VIOLENCIA EN EL ENTORNO LABORAL,
EN AGRAVIO DE V1 y V2.**

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a 18 de agosto de 2026.

MTRO. RODOLFO GUADALUPE LAZOS BALCÁZAR
ABOGADO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE CHIAPAS

DR. JOSÉ ALBERTO COLMENARES GUILLÉN
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA C-1.

Distinguidas autoridades universitarias:

1. La Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 49 y 50, fracciones I y III de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chiapas; 750, fracción VI, 756, fracción II y 805, párrafos primero y segundo del Estatuto Integral de la Universidad Autónoma de Chiapas, y los artículos, 1, 2, 10, 20 y 21, párrafos segundo y tercero del Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación de la Universidad Autónoma de Chiapas, ha examinado las evidencias de los expedientes de Queja Q/DDHU/040/2025 y su acumulado Q/DDHU/041/2025, relacionado con actos violatorios de derechos humanos a una vida libre de violencia en el espacio de trabajo, ocurridos en la **FA-CI**, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, en agravio de **V1 y V2**.

2. Sin haber sido señalados como presuntos responsables, se les dirige la presente Recomendación para que, en su carácter de autoridades universitarias, en concordancia con el párrafo tercero del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 52 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma

de Chiapas, y 805, párrafos primero y segundo del Estatuto Integral de esta Máxima Casa de Estudios, cumplan con la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; así como prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la Ley.

3. Con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6, fracción I, inciso f) del Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación en la Universidad Autónoma de Chiapas; 1, 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 3, fracciones IX y X; 8, 14, 58, fracción V, 61, 119, 139 y 140 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chiapas. Dicha información se pondrá en conocimiento a través de un listado adjunto en el que se describe la correspondencia de las claves utilizadas, con el compromiso de dictar las medidas de protección de los datos correspondientes.

4. Se presenta el siguiente glosario de términos con el significado de las claves utilizadas para las partes, dependencias, unidades académicas, autoridades, documentos y normas usadas, a efecto de facilitar la lectura y evitar su constante repetición:

13

Clave	Significado
V1, V2	Víctimas. Trabajadoras de la Facultad de Arquitectura Campus I
T1, T2, T3, T4, T5	Personas testigas
PR	Persona responsable
Defensoría, DDHU, Órgano interno	Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios de la Universidad Autónoma de Chiapas
FA-CI	Facultad de Arquitectura Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas
UNACH	Benemérita Universidad Autónoma de Chiapas
AG	Oficina de la Abogacía General de la Universidad Autónoma de Chiapas

ANTECEDENTES

I.- HECHOS

Expediente de Queja Q/DDHU/040/2025¹

5. El 01 de julio de 2025, se tuvo por recibida la queja presentada por **V1**, persona trabajadora de la **FA-CI**, por presuntos actos de vulneración a sus derechos humanos a una vida libre de violencia y violencia de género, cometidos por **PR**, siendo necesaria la transcripción de los hechos denunciados:

V1:

*(SIC) "Por medio de la presente, me permito expresar una queja formal respecto a una situación de acoso laboral y violencia en razón de género que he venido enfrentando en mi lugar de trabajo, situación que he reportado en reiteradas ocasiones ante el Administrador de manera verbal, sin que hasta la fecha por parte de usted se haya dado una respuesta oportuna y efectiva, así como de las autoridades competentes. Desde hace tiempo, he sido objeto de conductas reiteradas que vulneran mi integridad emocional y profesional, creando un ambiente hostil que ha afectado mi desempeño, bienestar y salud por parte del **PR**, quién es mi jefe directo. Entre dichas conductas se encuentran descalificaciones, aislamiento y humillaciones. Todo ello frente a Docentes, alumnos y personal administrativo de la oficina*

¹ Las fechas que se mencionan a continuación se refieren al año 2025, salvo mención en contrario.

y dirección, siendo testigos visuales y auditivos de los sucesos que han sido de manera recurrente.

A pesar de haber expuesto esta problemática de manera formal y verbal al Administrador de la facultad, para después hacerlo de su conocimiento como Director de la Facultad, no se han tomado acciones correctivas visibles, ni se ha brindado el acompañamiento o protección necesarios para frenar el acoso. Esta omisión ha permitido que la situación se agrave con el tiempo, al punto de tomarse insostenible. Y de que además de ser perjudicados Mi Compañero **V2** y yo, también se llegó al punto de ser afectado con ofensas a nuestro administrador de la Facultad. Agravándose así esta situación, el día jueves 26 de junio del año en curso.

Solicito, por tanto, su intervención inmediata como autoridad competente, así como las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral sano, seguro y respetuoso. Hago énfasis en que esta situación no sólo afecta mi integridad personal, sino que también contraviene los principios básicos de respeto, equidad y legalidad establecidos en la normativa institucional y en la legislación laboral vigente.

Quiero expresar también que el Director como autoridad máxima de nuestra Facultad, no ha hecho nada para apoyarnos en resolver esta situación aun estando en sus manos, razón por la cual nos vimos en la necesidad de recurrir a esta queja para un apoyo inmediato. Por tanto responsabilizo toda situación que afecte en mi espacio de trabajo o de mi salud al Director de Nuestra Institución, por actuar de manera negligente con sus trabajadores."

6. En ese tenor, al presumirse una posible violación al derecho humano a una vida libre de violencia de la denunciante, en el entorno laboral, particularmente violencia psicoemocional y al ser la Defensoría el órgano encargado de conocer el fondo del caso planteado, se radicó y admitió como Expediente de Queja **Q/DDHU/040/2025**.²

7. En ese mismo sentido y con fecha 28 de julio de 2025, por medio del oficio **DDHU/07/024/2025**, se solicitó a **A** lo siguiente:

- Informes acerca del estatus laboral de **PR**, así como un análisis exhaustivo en el expediente del mismo a fin de conocer si existe algún registro de quejas en su contra y se emitieron las Medidas Precautorias **MPC/DDHU/073/2025**, a favor de **V1**.
- Realizar las gestiones administrativas necesarias a efecto de evitar cualquier tipo de contacto entre **PR**, y **V1**, incluso a través de terceras personas, de manera presencial o por medios electrónicos.

² Notificado a **V1** el 07 de julio de 2025 a través del oficio DDHU/07/027/2025.

- Así mismo y al advertirse que **PR** es superior jerárquico de **V1**, realizar las gestiones necesarias a efecto de que no compartan el mismo espacio de trabajo ni actividades administrativas, hasta que se esclarezca su situación jurídica.
- En el mismo sentido, se ordenó solicitar a **V1**, la precisión de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en el que ocurrieron los hechos.

8. En fecha 29 de julio de 2025, se recibió el oficio número **DIR/No.471/2025**, signado por **A**, por medio del cual y en cumplimiento a lo solicitado mediante oficio **DDHU/07/024/2025**, remitió la notificación de las medidas cautelares impuestas por esta Defensoría a **PR** realizada mediante oficio **DIR/No.0469/2025**; el oficio **DIR/No.0475/2025** dirigido a **V1**, el oficio **DIR/No.0465/2025** dirigido a esta Defensoría, el oficio número **DIR/No.476/2025**, dirigido al Administrador de la **FA-CI**, por medio del cual se le solicitó llevar a cabo las gestiones necesarias a fin de evitar que **V1** y **PR** compartan el mismo espacio de trabajo y actividades administrativas, hasta en tanto se resolviera su situación jurídica. Así mismo se adjuntó el escrito signado por el Administrador de la **FA C-I**, dirigido a **V1**, así como copia simple del oficio **DDHU/07/024/2025**.

9. En fecha 31 de julio de 2025, y por medio del oficio **DDHU/07/067/2025**, se solicitó a **PR** rendir informe pormenorizado sobre los hechos que se le imputan.

10. Por ello y en fecha 13 de agosto de 2025, se recibió escrito suscrito por **PR**, por medio del cual rindió informe pormenorizado sobre los hechos denunciados en su contra; sin anexos.

11. En fecha 19 de agosto de 2025 se recibió escrito signado por **V1**, por medio del cual detalla las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que ocurrieron los hechos, escrito que en lo que interesa indica:

*(SIC) "A inicios de febrero fui enviada para apoyar al **PR** en su coordinación y con un área a mi cargo, al llegar lo primero que me dijo el **PR** era que él habla pedido a un arquitecto, que no había pedido a una administrativo. De algunos sucesos con fechas que recuerdo son las siguientes.*

05 de marzo: Ese día las palabras groseras y despotas fueron por una información que según él nos había mandado a colocar en 2 archivos que realizábamos, ese día en nuestro espacio de trabajo nos regañó diciéndonos que parecíamos unos

13

niños que él no tenía por qué explicarnos todo paso a paso, así mismo nos dijo que no sabía porque nos mandaron con el (mi compañero Daniel y yo) si no sabíamos nada.

20 de Mayo: Llegó al área de trabajo alterado por documentos que requería para evidencia de un informe a realizar que le habían solicitado para entregar en dirección, la manera de pedirlo nuevamente déspota y culpabilizándonos de no hacer nada, cuando no habíamos recibido la indicación de realizar búsqueda de documentos.

25 de junio: Llegó a la oficina ese día pero deje olvidado el celular en la casa, ese día me encontraba recibiendo material en la prefectura y al no encontrarme en el espacio de trabajo, subió a la dirección a decirle al secretario y administrador, que nunca nos encontraba en nuestro lugar, que somos unos Ineficientes, que no hacemos nada, etc., mencionando siempre El nombre de **V2** (mi compañero) y **V1** (yo), hablando así de nosotros muchas cosas no debidas frente a todo el área de dirección, administración, alumnos y docentes que en su momento estuvieran presentes. Cabe mencionar que fueron pocos los minutos que no me encontró en mi espacio y el maximizó la situación solo por no encontrarme ni a mi, ni a mi compañero (él por ser delegado y aparte entregar material de limpieza, tiene lapsos en los que sale a realizar otras actividades). Yo me encontraba recibiendo material para la oficina.

26 de junio: De todas las veces que fuimos llamados flojos, que no hacíamos nada, que nunca nos encontraba (salíamos al baño, por desayuno, por materiales, a sacar copias, entre otras actividades encomendadas), por lo cual siempre nos amenazaba diciéndonos que iba a levantarnos un acta administrativa con coraje y enojo que le causaba el llegar alterado a la oficina) pues nos insinuó en Este día jueves 26 de junio fue el día en el que me encontraba sacando copias para integrar oficios que me solicito archivar el **PR**, justo él iba caminando para la oficina y casi a la par yo detrás de él. cuando entre al área me recibió el saludo diciéndome que nunca nos encontraba, que donde andaba, al explicarle lo que hacia con prepotencia e indiferencia me dijo No me importa lo que hagas, va estoy harto voy a levantarles un acta administrativa (quiero mencionar que su manera de hablar fue gritando. como con ira y con vos amenazante) de las personas que se encontraban allí presentes, que están mencionadas en el oficio de queja por primera vez enviada a la defensora, se acercaron posteriormente a mi exhortándome a no permitir un maltrato de esa manera en mi ambiente laboral.

*Las fechas que menciono en este oficio son algunas que recuerdo, ya que en todos los años que llevo trabajando en esta institución jamás había pasado por esta situación que con la presión psicológica y emocional que causó llegó a tal grado el sentirme mal de salud. Y por lo cual no anote en su momento fechas de los demás momentos que junto con mi compañero **V2** pasamos palabras con gritos, amenazas de levantarnos un acta sin razón alguna y causamos mucha vulnerabilidad.*

Muchas veces también dijo nuestros nombres frente a compañeros administrativos y docentes tachándonos de no estar en nuestros espacios de trabajo, y de no hacer nada, cuando las evidencias de la entrega de nuestros trabajos fueron realizadas y entregadas en tiempo y forma.

Una de las veces en que me regañó frente a alumnos llegué al borde del llanto, y al verme así él me dijo que me estaba victimizando y que no soportaba dramas. A lo cual yo le respondí entre llanto, que no me gustaba la manera en la que me trataba frente a la gente, él se dio la vuelta y me dejó hablando.

Las palabras más usadas por él fueron: No hacen nada, flojonasos, a donde van, no me interesa, les voy a levantar un acta y cuando no estaba mi compañero me decía: en donde esta esté flojonaso. Y todo el tiempo decía que nunca estábamos en nuestro lugar (y en realidad si estábamos allí, únicamente salimos por necesidad propia del trabajo a otras áreas dentro de la Facultad) (...)"

12. Con fecha 22 de agosto de 2025, se informó a **V1**, por medio del oficio **DDHU/08/120/2025**, la recepción del informe pormenorizado, suscrito por **PR**.

13. En fecha 25 de agosto de 2025, y mediante oficio número **DDHU/08/138/2025**, se dio vista a **PR** acerca de lo manifestado por **V1** en fecha 19 de agosto de 2025, a fin de que pudiera manifestar lo que a su derecho conviniera.

14. En fecha 27 de agosto de 2025, se hizo constar la comparecencia de **PR** en esta Defensoría.

15. En fecha 28 de agosto de 2025 se recibió, por medio de correo electrónico, solicitud de **V1**, de copias digitalizadas de los oficios de respuesta de **PR** que obran en el presente expediente. Copias que le fueron otorgadas mediante oficio **DDHU/08/166/2025**, en fecha 29 de agosto de 2025.

16. En fecha 29 de agosto de 2025, se recibió escrito signado por **PR**, por medio del cual solicita copias simples de diversas constancias que obran en el presente expediente. Solicitud que fue acordada de procedente en fecha 02 de septiembre de 2025 y se pusieron a su disposición las copias solicitadas mediante oficio **DDHU/09/023/2025**, notificado el 04 de septiembre de 2025 a **PR** y le fueron entregadas en fecha 05 de septiembre de 2025, como se advierte de autos.

17. Por medio del oficio **DDHU/09/090/2025**, dirigido a **A**, en fecha 11 de septiembre de 2025 se le solicitó atentamente proporcionar un área privada dentro de la Unidad Académica a su cargo, para la realización de diversas entrevistas a **T1, T2 y T3**.

18. En fecha 12 de septiembre se recibió escrito sin anexos signado por **PR**, por medio del cual realiza diversas manifestaciones al respecto de escrito presentado por **V1** en fecha 19 de agosto de 2025. Manifestaciones que se tuvieron por realizadas para ser valoradas en el momento procesal oportuno, y que en lo que interesa indicó:

(SIC) "Tal como lo refiere el criterio orientador sostenido por el Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, transcrito en el acuerdo de trámite de fecha 20 de agosto de este año emitido por esa Defensoría, es necesario que la trabajadora acredite indicios racionales de los que pueda deducirse que existieron actos de violencia con base en el género de las personas, escenario que no se presenta en el caso concreto, pues la ahora quejosa no hace referencia a prueba alguna, mismas que no presentó al momento de interposición de la Queja ni en su escrito ampliación al que me refiero, tal como lo disponen los artículos 14, fracción IV, y 20, párrafo tercero, del Protocolo de actuación ante situaciones de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y discriminación de la Universidad Autónoma de Chiapas.

*Así, la quejosa **V1** se limita a realizar manifestaciones unilaterales, sin hacer referencia a una sola prueba concreta, ni precisar quiénes presenciaron los supuestos hechos, pues solamente aduce expresiones tales como: "...frente a toda el área de dirección, administración, alumnos y docentes que en su momento estuvieron presentes...", "...de las personas que se encontraban allí presentes...", "...frente a compañeros administrativos y docentes...", "...frente a alumnos..."*

De igual forma, en razón de lo expuesto por la ahora quejosa es posible identificar contradicciones tales como: "...nos dijo que no sabía porque nos mandaron con el (mi compañero V2 y yo)..." lo anterior en virtud de que la persona que refiere ha estado adscrito a la Coordinación de Desarrollo Curricular de la Facultad de Arquitectura, C-I, de la Benemérita Universidad Autónoma de Chiapas, desde hace dos años aproximadamente, tal como lo refería en mi informe pormenorizado rendido en el expediente Q/DDHU/041/2025; ...(salíamos al baño, por desayuno, por materiales, a sacar copias, entre otras actividades encomendadas...), es incongruente e inverosímil que si el suscrito le encomendó actividades que tuvieran que desarrollarse fuera de su lugar de trabajo le cuestionara que no la encontraba en dicha área.

Así el suscrito reitera que el desempeño de la quejosa no ha sido satisfactorio, al ausentarse del suscrito, lo que incide de forma negativa en las actividades que se desarrollan en dicha de su lugar de trabajo de manera reiterada, no atender en tiempo y forma las instrucciones área, lo que fue hecho de conocimiento del C.P. Dato Protegido, Administrador de la Facultad de Arquitectura, pese a ello, el suscrito no tiene interés alguno en generar una afectación a la ahora quejosa, por evaluaciones que se realizan respecto del personal administrativo, sin que su actitud y desempeño mejoren, tal como puede verificarlo esa autoridad al requerir la información respectiva al área competente.

En relación con lo anterior, se sugiere a esa Defensoría solicitar al área respectiva el expediente de la ahora quejosa para verificar si existen antecedentes en relación con su desempeño, indicio que podría ser útil para su valoración.

Finalmente, tal como lo expresé en mi informe pormenorizado, el suscrito NIEGA CATEGÓRICAMENTE haber generado conductas de acoso laboral y violencia en razón de género en contra de la ahora quejosa V1(...)"

19. En acuerdo de fecha 10 de septiembre de 2025, se determinó el desahogo de diversas testimoniales indicadas en los hechos puestos a consideración de esta Defensoría. En fecha 17 de septiembre de 2025, y mediante oficio **DIR/No.587/2025**, signado por A, se informó a esta Defensoría la autorización para utilizar un espacio de la **FA C-I**, para la realización de diversas entrevistas.

20. Por lo anterior y mediante diversas Constancias de Hechos todas de fecha 17 de septiembre de 2025, se hizo constar, en primer lugar, la comparecencia de **T1**, en la cual en lo que interesa indicó:

(...)“Defensora Adjunta: Ok. La siguiente pregunta sería, ¿recuerda si a finales del ciclo escolar pasado enero-julio, usted presencié alguna situación, alguna falta de respeto, alguna actitud que usted considere inapropiada con el personal de esta unidad académica?—Testigo: Bueno, mira, como estoy en el área de titulación, ahora no me están preguntando, pero estamos atendiendo a los chicos del primer parcial de décimo. Entonces, como voy y entro, voy y salgo, atiende, este, si un docente no se va a presentar, si un sinodal no se va a presentar, por “x” o por “c”, pues hay que buscar a un suplente, entonces ese es mi ámbito de ir y venir, de estar checando y pues, también de revisar las actas, pegar las fotos, ahora si que yo metida en mi trabajo, en mis labores, en las múltiples labores que realiza uno en titulación porque es muy grande ya la matrícula de aquí de la facultad, y así como voy vengo pues, pero es un ambiente tranquilo” (...)

Por su parte T2, en lo que interesa dijo:

(...)“Defensora Adjunta: Ok, la siguiente pregunta ¿recuerda si a finales del ciclo escolar pasado, que fue enero-julio 2025, usted presencié alguna situación, alguna falta de respeto, alguna actitud inapropiada entre el personal de esta unidad académica y no necesariamente de su área puede ser de otras áreas, de las áreas que frecuenta o en general de la universidad? Algo que usted haya notado. — Testigo: Sí en Titulación.— Defensora Adjunta: ¿Podría mencionar qué es lo que usted presencié?—Testigo: Un maestro que entró muy grosero—Defensora Adjunta: ¿recuerda el nombre del maestro?—Testigo: Si el Maestro PR, lo conozco de años, lo he visto llegar a la biblioteca todo, y en esa ocasión llegó aquí al área de titulación por cuestión de las tesis de los alumnos. Y él entró, el área de titulación está entrando en ese espacio como está entrando en ese espacio, ellos tienen sus cubículos ahí, en la misma área. Entonces, entró muy grosero gritando y peleando, yo volteeé rápido a ver, y venían unos compañeros de trabajo atrás de él.— Defensora Adjunta: ¿Recuerda los nombres de los compañeros que atrás de él?—Testigo: Si, este, V1 y V2— Defensora Adjunta: Recuerda más o menos la fecha y el horario en el que habrá sido?—Testigo: No, no recuerdo, la verdad, ni me acuerdo, la fecha, el horario, pues en la mañana,— Defensora Adjunta: y recordará, de forma específica, qué palabras habrá usado él, cómo se comportó, algo que hubiera dicho.- - -Testigo: Si, siempre mencionaba, si, como se comportó, algo que hubiera dicho. que son unos flojos”, “mentirosos”, que él ya estaba desde antes, como que les estaba reclamando de que estaban llegando a esa hora, lo que yo sé, la verdad que no entendía muy bien el por qué.— Defensora Adjunta: y ¿Recordará cómo respondieron los compañeros que usted me menciona? Este, V1 Y V2,— Defensora Adjunta: no decía nada, en ese momento no decían nada. —Defensora

Adjunta: Ok. Bueno, entonces me dice que no recuerda las palabras, ¿verdad? —
-Testigo: No, pues, no, recuerdo bien que decía, pero sí, era muy grosero. —
Defensora Adjunta: Y ¿Podría indicarme si en ese momento, aparte de usted, **V1** y **V2**, había más personas en el lugar? —...Testigo: Sí, había otros compañeros ahí, donde estábamos, en el área de titulación en el cubículo. Afuera había otros maestros." (...)

Del mismo modo **T3(V2)**, en lo que interesa indicó:

(...) "Defensora Adjunta: Ok. ¿Podría explicarme sobre el ambiente laboral que se vive en su lugar de trabajo?— Testigo: Actualmente ya fui removido del lugar donde estaba, así que ahorita me encuentro en un lugar tranquilo, muy favorable para mi persona.—Defensora Adjunta: Y anterior a la medida de haber sido removido de ese espacio, ¿podría describir un poco el ambiente laboral que se vivía?—Testigo: Si este, también me cambiaron de lugar, cuando fue el cambio de director pasé al área de Docencia y cambié de jefe inmediato, y a partir de esa fecha fue el Arquitecto PR.—Defensora Adjunta: ¿Recordará la fecha disculpe? —Testigo: Si fue en 2012. Esa es la fecha en que me cambiaron y estuve laborando con él. Al principio no había problema porque todo lo...tenía un asistente, un arquitecto. Todo lo que yo hacía, todo lo que fuera, permisos, cualquier situación que pasara en ese lugar, todo era dirigido a su asistente y su asistente le daba parte a él. Entonces todo lo veía con él, simplemente era con el asistente y el asistente con él. Este año, a principios de enero, su asistente fue cambiando de lugar.—¿Recuerda el nombre del Asistente?— Testigo: Sí, fue el arquitecto Dato Protegido, este era asistente de él, entonces yo todo lo veía con el Arquitecto y ya era el Arquitecto con él. A partir de enero él fue cambiado de lugar, lo removieron a otra parte de la universidad y ya en el lugar de él vino mi compañera **V1** que estuvo apoyando ahí con el Arquitecto. Fue en enero, a partir de enero, entonces este,—Defensora Adjunta: ¿de este año?— Testigo: de este año 2025, y a partir de ahí ya empezó a cambiar la actitud del Arquitecto PR, porque ya ahora este, las cosas las empezó a ver directamente con nosotros. Entonces, este, su actitud siempre fue bastante prepotente, ya nos habían dicho, nos habían comentado cuál era el carácter del Arquitecto, bastante prepotente, y así lo era. Siempre que llegaba, a veces llegaba de buenas, y nos ignoraba, o a veces llegaba con alguna situación y ya llegaba a gritarnos a nuestros lugares, o porque no estábamos, sobre todo si era una situación porque siempre quería que cuando él llegara nosotros estuviéramos presentes. Y a veces no nos encontrábamos, teníamos que ir a dejar material, insumos, o recibir los insumos, ir a traer papelería, ir al baño, entonces se empezó a poner crítica a la situación porque ya nos gritaba, por qué no estábamos en nuestro lugar, que no se iba a levantar acta

administrativa, por no estar aquí. Pero en realidad solo es parte del trabajo, de nuestra labor de entonces este, y a veces lo aceptamos los gritos, "que por qué no estábamos", porque ya al final se comportaba como que si no hubiera pasado nada. Y a la siguiente igual nos gritaba, y cuando ya se iba se despedía muy cordial, entonces era como un círculo ahí vicioso, de que a lo mejor yo estoy mal y va está de buenas otra vez. Entonces desde siempre había esa situación, hasta llegado el momento que ya fue en junio, que ya la situación se torno pues más agresiva, fue en una ocasión que no nos encontró mi compañera se había ido por material de papelería.— Defensora Adjunta: ¿Se recuerda la fecha exacta de ese suceso?—

- Testigo: Creo que fue el 28 de junio, mi compañera fue por material, y aparte de eso, pues yo tengo el cargo de delegado sindical aquí en la facultad. Yo lo platiqué con el Arquitecto **PR** verdad, de cuál era la función, a veces me tenía que salir para ir al sindicato, simplemente nunca me dio una respuesta de si estaba de acuerdo o no, simplemente ni me terminó de escuchar, yo le estaba hablando y se paró y se fue, y después no me dijo si estaba de acuerdo o no. Y pues tenía que salir y siempre le entregaba mi hoja de comisión de salida, tenemos tres horas cada uno, una vez a la semana para salir, entonces yo le dejaba mi hoja, se la mandaba por whatsapp o le comunicaba vía whatsapp que tenía que salir. Sin embargo, a pesar de eso siempre se molestaba que no estaba, me llamaba por palabras como "que era un flojo, un huevón, que no estaba aquí", "que me iba a levantar una gran iniciativa", porque no estaba. En realidad, el trabajo siempre se hizo, nunca faltó algo que nos dijeran que quedáramos mal, todas las actividades que él nos mandaba a hacer se realizaban, y simplemente era porque no nos encontraba ahí, nos regañaba tanto a mí como a mi compañera. El 28 que le digo, el 28 de junio ya fue pues este algo más grave porque no nos encontró ahí, yo estaba entregando material, insumos de limpieza, a algunos compañeros que lo necesitaban, eran como las 12 del día, y mi compañera estaba, había ido a traer material de papelería, entonces no nos encontró. — Defensora Adjunta: ¿Podría especificar cuando menciona: no nos encontró a qué persona se refiere?— Testigo: Si a la licenciada **V1**, que es con la que compartimos o compartíamos lugar en ese momento, ella había ido por papelería y yo por los insumos de limpieza, y ya cuando él salía ahí encontró a la compañera **V1** y le empezó a gritar por qué se había salido, que éramos unos flojos, que nunca estábamos en nuestro lugar. Y posteriormente salió y yo me encontraba en la plaza cívica, que ya venía de haber entregado los materiales de consumo, y desde ahí me empezó a gritar que no estaba en mi lugar, que me iba a levantar una administrativa, que siempre era lo mismo. Entonces yo traté pues de decirle que estaba haciendo parte de mis actividades, que tenía que entregar los insumos de limpieza, sin embargo no, nunca nos escucha, no me escuchó, se veía muy

alterado, lo que yo hice fue decirle que si tenía algún problema que lo platicáramos con el administrador de la facultad, y efectivamente en ese momento los dos nos fuimos con el administrador, llegó muy agresivo también con el administrador a insultarnos, igual con un grito, y no se llegó a nada, simplemente volvimos a salir, como llegamos, el Contador Dato Protegido, el Administrador de aquí, vio la actitud del Contador, perdón, del Arquitecto **PR** cómo se portó con él, y posteriormente ya nos fuimos a nuestros lugares, y ahí decidimos que teníamos que levantar una queja, la queja la hicimos con el Contador, y posteriormente con el Director, ya el director nos pidió que lo hiciéramos de manera formal, que hiciéramos una oficio dirigido a la Defensoría de los Derechos Universitarios, así fue como llego nuestro caso a ustedes.—Defensora Adjunta: ¿Usted notó, únicamente ustedes dos se encuentran en, bueno en ese momento se encontraban en ese espacio laboral?, o habían mas personas, y usted notó, no sé, alguna distinción, algo diferente en el comportamiento del arquitecto?—Testigo: Sí, se dirigía más a ella, había más, no sé si porque creía que ella era la asistente de él, se dirigía más a ella, y muchas veces ella era a la que más la regañaba, que hablaba, y aparte de ella, en el cubículo había otro maestro, mas que escuchaba, que escuchaba los gritos, así como servidores sociales.—Defensora Adjunta: ¿Recuerda los nombres de las personas?—Testigo: Servidores sociales no recuerdo, pero fueron como, tal vez, de dos periodos, que escucharon, que escuchaban como nos gritaban los muchachos porque delante de ellos lo hacía, estaba también otro maestro, el Ingeniero Dato Protegido, que también él siempre estaba ahí, y escuchaba como nos gritaban, y después de que nos gritaba se iba, ya, el Ingeniero Dato Protegido llegaba, nos decía todo bien?, porque los regaña, no los debería regañar así, y solamente eso nos decía, y se regresaba a su lugar, y nosotros nos quedábamos ahí. Pues tristes, ¿no? —Defensora Adjunta: Y en el caso de los comentarios que se hacían hacia su compañera **V1**, ¿recuerda específicamente cuáles eran, qué comentarios hacía?—Testigo: Si, siempre nos trataba de flojos, que éramos unos flojos, que nunca estaba, "nunca está esa", "nunca está esa floja", y cuando yo no estaba, las mismas palabras le decía a mi compañera, nunca está ese flojo, ese huevón no viene, ese era el trato que siempre nos mantenía. Y siempre ese era, cuando estaba el Arquitecto anterior, ese era parte también de su vocabulario, siempre llegaba y ese era "su chascarrillo": "¿Dónde está ese flojo?", y aunque yo estuviera ahí siempre decía: ese flojo, ese huevón... hay, aquí está!, o sea, yo no decía nada. Eso era cuando llegaba contento. Y cuando llegaba enojado, simplemente me ignoraba, ni me saludaba, ya me había acostumbrado a esa actitud. Llegaba, y este yo era un mueble más ahí, en sí era parte del equipo, pero ni siquiera formaba ese equipo, de diseño curricular, siempre me aislaba. De alguna

manera, pues simplemente me ignoraban, pues que le voy a ser, pero sí, cambió su actitud, ya cuando se fue el Arquitecto, y cuando llegó mi compañera, que ya no sé, siempre llegaba a gritarme, por cualquier situación, que le pasara, siempre llegaba y éramos nosotros los que recibíamos el regaño, aunque se hubiera hecho el trabajo.—Defensora Adjunta: Ok. Bueno, por favor, si pudiera señalarme, en el caso de cuando usted se dio como todas esas manifestaciones y que hacía el arquitecto, la C. V1 ¿ella que reacción tenía, o hacía algún comentario?—Testigo: Sí, siempre, después de que la regañaban, pues ya quedaba muy asustada, a veces lloraba, y como delegado, siempre me decía que yo hablara con el Arquitecto, que yo tratara de mediar, siempre, como dos, tres veces hablábamos con el Arquitecto, nos sentábamos, y le decía, mire Arquí, queremos trabajar bien, queremos hacer las cosas bien. Y pues ahí, siempre él siempre nos decía, ustedes son buenos trabajadores. En frente nunca nos trataba así, de que éramos malos trabajadores, siempre nos daba por nuestro lado. Pero, y solo así, casi siempre nos daba, por decir así, nos daba el avión, a lo que le decíamos. Tratamos de ver cuál era en realidad el problema, porque no había esa cordialidad o ese apoyo que necesitábamos de parte de él como jefe, que pudiéramos trabajar bien. Y decíamos que teníamos que salir al baño, que teníamos que ir por la papelería, y siempre nos interrumpía, cuando nosotros hablábamos, ya se ponía a hablar otras cosas, de trabajo, y nunca terminábamos una conversación, nunca llegábamos a un acuerdo de por qué se daba esa situación.—Defensora Adjunta: Bueno, creo que con lo que llevamos hasta ahora, teniendo en cuenta las preguntas que tenemos aquí. No sé si desea agregar algo más a la entrevista del día de hoy. —Testigo: Pues, primeramente verdad, agradecer que se nos haya permitido, mandar oficio para cambiarnos de lugar. Estuvimos bastante, unos meses, así muy estresados, con la situación que se daba sobre el maltrato verbal. Pero si uno quiere ser duro, yo soy de la generación que sí lo he...viví ese maltrato siempre, en los trabajos, sobre todo en la edad en particular. Uno como hombre, pues siempre recibe insultos del jefe, pero ya en esta ocasión, pues ya fue gracias a mi compañera, que ya estaba involucrada ella, y pues tuvimos que hacer algo, porque yo veía como ella se alteraba, se ponía a llorar, dos, tres veces, por los regaños, que en realidad siempre no tenían ningún fundamento, porque todo el trabajo lo revisábamos. Entonces, sí fue un tiempo en el que creíamos que se iban a cambiar las cosas, pero nuevamente regresaba el mismo patrón a insultarnos.—Defensora Adjunta: ¿Recordará las fechas de esos procesos, en los que ella se mostró vulnerable? —Testigo: Ahorita no los tengo, pero si los anotamos en el escrito que hicimos algunas fechas, que ya fueron a finales del semestre anterior. Yo creo que fue como en mayo, julio, que ya se dio más. Se alteró de más porque había un trabajo que quedó pendiente del mes

de enero, y que nos exigía a nosotros. Sin embargo, como le digo, como no fui parte del equipo, como no era parte del equipo, yo no tenía esa información, ni ella la tenía, porque ella acaba de llegar, era nueva. Entonces, yo creo que esa era su molestia que no la encontraba, y pues nosotros no la podíamos ayudar porque nosotros no la teníamos físicamente, no estaba en nuestras manos, revisábamos archivos pasados y nunca lo encontrábamos. Entonces yo creo que esa era parte de su molestia, por eso llegaba enojado a exigimos, pero lo único que teníamos era lo que nosotros le hacíamos, que era lo que nos correspondía.—Defensora Adjunta: Bueno, si ya no tiene nada más que agregar, ¿hay algo más que desee manifestar?— Testigo: No, ahorita no por lo pronto. (...) ”

21. El 19 de septiembre de 2025 y mediante los oficios **DDHU/09/153/2025** y **DDHU/09/154/2025**, se citó a **T4** y **T5**, a fin de que pudieran asistir a una entrevista virtual a realizarse en fecha 23 de septiembre de 2025. Dichas comparecencias tuvieron lugar en la fecha y hora indicadas.

En lo que interesa **T4** indicó lo siguiente:

SIC (...)” — Defensora Adjunta: Muy bien, ahora si, vamos a dar inicio a la entrevista. La primera pregunta sería, ¿podría indicarme si tiene alguna relación con la Universidad Autónoma de Chiapas? Testigo: Hago aquí mi estancia posdoctoral. — Defensora Adjunta: Ok — Testigo: Muy bien, entonces, ¿en qué área usted se ubica? — Testigo: Facultad de Arquitectura. — Defensora Adjunta: Ok, y ¿durante el desarrollo de sus actividades usted tiene algún vínculo o alguna relación con alguna otra área de la Facultad? ¿O frecuenta alguna otra área de la Facultad? — Testigo: Sí, me muevo entre la Facultad de Arquitectura, Cecocise, el Instituto de Investigaciones Jurídicas, la Biblioteca. — Defensora Adjunta: Ok, muy bien. Bueno, de las áreas, me voy a concentrar un poquito en la Facultad de Arquitectura, que es donde me comenta que mayormente usted se desenvuelve. — Testigo: sí. — Defensora Adjunta: Durante el desarrollo de su estancia o cuando ha estado en alguna área de la Facultad, ¿usted se ha percatado o ha presenciado alguna situación que usted considere haya visto alguna falta de respeto o alguna actitud inapropiada entre algún personal por parte de su unidad académica? — Testigo: Pues mire, en general no, y tampoco hacia mi persona. Pero sí me ha tocado escuchar algunos tratos que no me parecen adecuados. De repente, de algunas personas que, bueno, de repente tienen así como tratos o maneras de hablar que creo que no son pertinentes. — Defensora Adjunta: Para situamos un poquito en el momento, ¿recordará el nombre de las personas y en que espacio se dieron estas conductas? — Testigo: Mire, hay un tema específicamente en el área donde yo

estoy. La persona con la que yo hago mi estancia posdoctoral es **T5**. El tiene un cubículo en donde está el área de Vinculación. Ahí hay una sala de maestros y hay uno, dos, tres, cuatro, hay como seis cubículos en ese espacio. En uno de esos cubículos hay un docente, profesor de aquí de la Facultad de Arquitectura, que entiendo coordina parte de un programa de la facultad ligado a una cuestión curricular. Y me tocó antes de salir de vacaciones, no recuerdo la fecha exacta, la verdad. —Defensora Adjunta: ¿Podría mencionar el nombre del docente? — Testigo: ¿de la persona? Yo lo conozco como el Doctor **PR**. Y me ha tocado estar con él antes de ese suceso y lo recuerdo muy bien porque antes del suceso estuvimos en un taller de género. Y entonces después, cuando escuché la forma que se expresa, la verdad es que sí, dije, ¿cómo si acabamos de tomar un taller de género? Entonces, no sé si le sigo contando. —Defensora Adjunta: Sí, si si, por favor. ¿Igual serviría mucho si recordara la fecha en la cual tomaron ese taller de género y asumo que estaba el Doctor ahí? — Testigo: El doctor presente, sí. Tampoco la recuerdo, pero tengo aquí, lo puedo checar, la constancia que nos dieron y ahí vienen las fechas. Bueno, entonces, el tema es que le digo, o sea, resulta que estaba yo dentro del cubículo del **T5**, que es donde yo estoy trabajando generalmente, y escuché, pues, ahora sí que a una persona muy molesta y así a gritos, empezar a decir, no, pues "es que estoy hasta la madre de esta situación, nunca están en su lugar, cuando los necesito yo tengo prisa y no están listas las cosas y aunque no tengan nada que hacer, su obligación es estar aquí, aunque sea calentando la silla con las nalgas", o sea, de una manera que, la verdad, o sea, me quedé así como quieta y pues nada más me asomé a ver quién era y vi que era él, pero no vi a nadie, estaba como hablando al aire, ¿no? Al día siguiente, si ya había gente en los cubículos, había incluso alumnos que no podría identificar, estaban ahí porque entran y salen constantemente alumnos porque es una sala de maestros y entonces escuché nuevamente a esta persona, al Dr. **PR**, hablando fuerte, pues prácticamente a gritos y en donde sí, ya se dirigía a una persona en particular, donde le decía, "es que donde estabas, te busco y no estás", y entonces, pues sí, va me asomé porque la ventana es de cristal y ya vi que estaba, pues la chica que lo apoya, una chica que lo apoya que se llama **V1** y ella le decía, "es que doctor", o sea, como que le quería explicar y él no la dejaba ni hablar, ¿no? Y le decía, "no, pues es que ni siquiera trabajo hacen, no sirven para nada", ya no recuerdo la verdad que más, no recuerdo, en ese momento si no recuerdo que le haya dicho alguna palabra altisonante, pero sí a gritos y había alumnos y había mucha gente, y bueno, finalmente qué le dijo: "pues ya no quiero escuchar nada y ya te largas a hacer tu trabajo y ponte a hacer lo que te toca hacer" y que no se qué [la testigo expresó lo que escuchó con un tono de voz alto de regaño, intentando replicar el mismo tono

en que ella escuchó gritar a la persona presunta responsable] Entonces, pues ya, la verdad quedó hasta ahí, la chica se retiró hacia su lugar y la verdad es que todo mundo así como en una incomodidad, después que acaba de pasar, el doctor salió, en ese momento salió de ese espacio pues no sé con quien se haya quedado hablando afuera, pero pues esa es la situación como que más recuerdo, relacionada con el doctor **PR**. —Defensora Adjunta: Gracias, este suceso que nos cuenta, más o menos para ubicarnos un poquito en tiempo, ¿fue durante este ciclo escolar, el pasado ciclo escolar? —Testigo: Fue el pasado, porque fue antes de salir de vacaciones, no recuerdo cuándo nos fuimos en julio, creo que fue como el 9 o el 3, ya no me acuerdo, pero fue justo antes, o fue a principios de julio o a finales de junio, pero estábamos ya como cerrando todo, ¿no? para irnos de vacaciones, entonces fue el ciclo pasado porque este pues inició ya en agosto. —Defensora Adjunta: Ok, y de este suceso que comenta, refirió que habían más personas alrededor, ¿recordará el nombre de alguna de las personas que se encontraban presentes en ese momento? —Testigo: Estaba mi compañero, el **T5**, bueno mi Asesor, el **T5**, en el cubículo de enfrente hay otro doctor, no recuerdo su nombre ahorita, estaba también él; estaba la compañera que hace los trámites de titulación que se llama Dato Protegido, otra chica que colabora con ella que no sé su nombre; no sé mucho los nombres porque como no soy docente de arquitectura, o sea los ubico un poquito como los que están cerca o los que me presentan, pero a la licenciada Dato Protegido sí la ubico porque ella está ahí todo el tiempo, hay una chica que la auxilia, es una delgadita, no recuerdo su nombre, y le digo, habían alumnos, pero no los ubico a los alumnos, la verdad. —Defensora Adjunta: Entonces solamente igual para ubicarnos, todo eso sucedió en el espacio que relató hace un rato, ¿verdad? Donde hay como varios cubículos, —Testigo: Así es. —Defensora Adjunta: donde está como el área de... Testigo: si hay una salita de maestros y está ahí la licenciada que se encarga de lo que es titulación. —Defensora Adjunta: Perfecto. muy bien, pues creo que todo lo que nos acaba de exponer cubre un poco lo que traíamos aquí en las preguntas. Sí, sería muy importante si pudiera proporcionarnos, no sé si recuerda el nombre del curso que comentó, —Testigo: Sí, permítame. ¿Me permite? —Defensora Adjunta: Sí, sí, sí. —Testigo: Voy a checar mi constancia y le digo qué día fue. —Defensora Adjunta: Porque este curso fue previo a esa situación, ¿verdad? —Testigo: Sí, así es. Así es. Mire, ese fue un curso taller, incorporación de la perspectiva de género en procesos de aprendizaje, 29 y 30 de mayo. [la testigo compartió en pantalla durante la entrevista la constancia del curso], estuvo la doctora Liliana Bellato Bellato, no sé cómo se dice. Y ahí recuerdo haber coincidido con el Doctor. Y lo recuerdo también por unos comentarios que hizo, la verdad que yo no sé si esto ya está de más. pero algunos

comentarios que me parecieron muy desatinados respecto a las chicas que se embarazan durante la licenciatura. Si. Por eso lo recuerdo muy bien. Y entonces ya cuando ocurrió este incidente, pues la verdad es que, pues mire, una que se prepara en género, y que te concibes como feminista, pues si, la verdad es que es muy lamentable. Pero bueno, no puedes ir más allá. —Defensora Adjunta: Le agradezco mucho por toda la información que nos acaba de proporcionar. No sé si desea agregar algo más a la entrevista. — Testigo: No, en realidad, le repito, yo la verdad con él no tengo un trato directo, porque no soy personal, ni siquiera soy arquitecta, mi perfil es jurídico, entonces yo aquí estoy haciendo una estancia, conmigo no ha tenido, pues porque no tengo trato con él, pero pues sí, esa situación si, la verdad sí que no me pareció para nada. Fuera de eso, pues, digo el T5 es una maravilla de persona, mis compañeros siempre han sido muy respetuosos conmigo, entonces yo aquí estoy muy a gusto, pero sí creo que ese tipo de situaciones no deberían ocurrir, la verdad. Sería todo de mi parte y la disponibilidad, si requieren que le mande algo o cualquier cosa, pues ahí estoy disponible.” (...)

Por su parte T5, en lo que interesa indicó:

SIC (...)—Defensora Adjunta: Muy bien. Bueno pues, T5, vamos a dar inicio a la entrevista. ¿Podría, por favor, indicarme si tiene usted alguna relación con la Universidad Autónoma de Chiapas?—Testigo: Sí, claro. Soy docente de tiempo completo.—Defensora Adjunta: ¿Usted actualmente en qué área se encuentra laborando y cuáles son las funciones que realiza?—Testigo: Como tiempo completo, tengo asignado un cubículo en el área o edificio donde está el área de titulación y hay varios cubículos de diferentes profesores. Está sobre él, creo que es el edificio A de entrada a la Facultad de Arquitectura. Hay una plazuela y es el edificio que está enfrente.— Defensora Adjunta: Ok, perfecto. Muy bien. ¿Recordará, sí, a finales del ciclo escolar enero-julio 2025, que fue el ciclo escolar pasado, usted presenció alguna situación que usted considere hubo faltas de respeto o actitudes inapropiadas en el que se vea involucrado personal de esa unidad académica? —Testigo: Sí, sí, de hecho, me tocó ver y escuchar. Tal vez al principio no le puse mucha atención en algunas veces que lo escuchaba, pero ya una vez si, ya se me hizo muy fuerte y un poco, yo diría inclusive un tono ya, pues no sé si decirlo, así como humillante hacia la persona y con creo que abuso de poder, yo diría, porque lamentablemente creo que algunos docentes y más a veces hacia el personal administrativo o de intendencia, a veces como que no hay ese respeto que se debe, tener como persona, ¿no? Y yo sentí que eso pasó. — Defensora Adjunta: Ok. ¿Podría, para ubicarnos un poquito en tiempo, recordará

más o menos las fechas, el mes en que eso sucedió y las personas, si supiera los nombres de las personas involucradas?— Testigo: Pues mire, fue, recuerdo aproximadamente que fue, si no me acuerdo, en julio, finales del semestre y aproximadamente medio día, medio día, no sé si entre 12, 1 de la tarde, por ahí, pero sí fue, ya no teníamos actividades, creo que de clases normales, ya por eso creo que era como al final ya, o estábamos en eso, fue la persona que hizo comentarios muy desagradables, **PR**, y digo, más de una vez escuché que si alzaba la voz a su personal que tenia comisionado, creo, no se si se llama así, o asignado con él como apoyo, pero ese día ya, hasta senti pena ajena porque también ese día no tuvieron, creo que salió temprano mi hijita, la mas chiquita, y recuerdo que fui por ella rapido, regrese rapido, y estaba conmigo ahí sentada, entonces como que puse mas atención a las palabras porque se me hizo, este yo no hablo así en mi casa, definitivamente y la verdad que cuando escuche le puse mucha atención, porque dije, chin, o sea, como es posible, aquí en mi area, en mi cubiculo se supone que somos personas, pensantes, que respetamos y todo eso, escuche que empezo a decir, no ae exactamente, pero si fue como, ¿donde están estos huevones?" así tal cual lo voy a decir como lo dijo.—Defensora Adjunta: Si, si pudiera ser específico en las palabras como tal.—Testigo: Escuché que dijo, "¿dónde están estos pinches huevones?" Y refiriéndose a la companera **V1** y al companero **V2**, **V2** no estaba presente, de hecho los dos al principio no estaban presentes cuando se refirió así, pero después cuando llegan ya les empieza hablar igual, como que llegó y se molestó que no estaban en su lugar de trabajo, pero la verdad que vemos que entran y salen sin problema yo o uno que está ahí, pues va al baño, o adejar papeles a la dirección, o va a dejar un documento, no sé, así andamos todos aquí en facultad, no siempre tenemos que estar en la silla puestos, y bueno, cuando regresa veo que, escucho que ella; es que está mi cubículo y donde sucedió fue en la sala y en los pasillos, y es de cristal, aunque le ponemos a veces papeles, pero se ve quién pasa caminando y quién está hablando por el tono de voz, sabes quién es, y pues era **V1** que le estaba tratando de explicar que había habido algo personal y que salió a verlo, y en eso la interrumpe, le dice "a mi tome interesa lo que, tu vida personal, lo que te suceda a ti en tu vida personal no me interesa, vienes y te tienes que quedar acá, es tu lugar de trabajo", y le quiso como decir es qué pasó, como diciendo cuál era la situación, y la interrumpía, la interrumpia, y yo no suelo porque...— - Defensora Adjunta: Creo que se nos está cortando un poquito... ¿podría epetirme la última frase de nuevo por favor?—Testigo: Si, le comentaba que ya estando ella ahí, quiso intentar explicar y pues explicar por qué no estaba en el área de trabajo en ese momento, y él la interrumpió diciendo que no le interesa la vida personal y que tenía que estar no importando lo que pasara, y que no le tenía que dar explicaciones,

que tienes que estar acá, y también se refirió, recuerdo que dice "¿dónde está el otro huevón?" o el otro, algo así, pero ya quisiera por su nombre, o sea ya obviamente yo entendí que era por V2, porque estaba junto con él, y la verdad que esas palabras, yo sé que obviamente estamos en un lugar pues académico, y bueno, cuando escucho eso, no es la primera vez la verdad, lamentablemente creo que se llega a referir a veces, inclusive con algunos alumnos, yo creo que esta fuera de este tema, pero creo que no es correcto alzarle la voz ni al personal, ni a los alumnos, y cuando me platica, de hecho yo me acerqué, le soy sincero, me acerqué a V1 y a V2, y cuando salió, porque dije, o sea, esto no puede ser así, y la verdad que yo ya quería salir a discutir, le soy sincero, o sea, yo la verdad quería salir del cubículo en ese momento, pero dije, está mi hijita, me voy a exaltar, y creo que no es pertinente, ni lo correcto, pero también dije, voy a hablar con ellos, porque también ellos no; que tengan la confianza de que si en algún momento ellos llevan a cabo una solicitud de acción, se los dije así tal cual, que confiaran en mí y que me podían hablar, o sea, que yo la verdad, es un profesor, no tengo ningún problema con él, nunca hemos discutido, a pesar de que tiene un carácter muy difícil, creo que tal vez por equis razón, nunca hemos tenido un al mercado de nada; pero tampoco considero que es justo que uno se quede callado, o que te hagas de la vista gorda, de que hay cosas como este tipo no?, porque creo que se normaliza, y lo hemos normalizado. Entonces, yo considere que en ese momento no era pertinente, pero si, terminando eso, me acerque, como a las... antes de irme de la hora laboral, vi que entró V1, y me acerque y le dije, oiga. oye, ¿de esa forma te trata?, la verdad que si necesitas, porque note que se exaltaron, vi que salió, también ella, como que ya llegaron al punto, así como diciendo no, ya. Y me dijo, no es la primera vez doctor, ya me he quejado en la dirección, ya me he quejado y no han tomado cartas en el asunto, o sea, nosotros vamos a ver si ya no va a ser aquí en la facultad, sino vamos a hacerlo afuera, y precisamente defensoría universitaria. Y me dijo, ¿lo puedo poner en el oficio?, y le digo, pues sí con todo gusto le digo, no temas, mételo, y yo pues voy a decir lo que vi y lo que escuché. Así que, pues eso es lo que recuerdo que pasó. No sé cómo, pero sí noto como que, pues seguramente alguien escucha que platicamos, nos vieron platicar tal vez al final, y eso ya fue chisme, no sé, pero me acuerdo que llegó alguien, no recuerdo quién, pero dijo como que él ya sabía y decía no, cómo que lo iban a defender, "lo iban a defender los pseudo investigadores", esa fue la palabra que él utilizó. No estuve yo presente para escuchar eso, simplemente escuché que dijeron, es que los están defendiendo los pseudo investigadores que están en este cubículo. Nosotros tenemos en ese cubículo aproximadamente como, el semestre pasado me asignaron, porque me cambiaron de área, me cambié de grupo académico, y

conformamos un nuevo grupo colegiado, entonces por eso, pues ahí estamos. Son dos posdoctorantes, el cubículo es para mi, **T4**, como docente de tiempo completo, pero me asignan por parte del CECYTE a dos posdoctorantes, la Doctora Dato Protegido y el Doctor Dato Protegido. Él no estaba presente, la única que estaba presente era la doctora Dato Protegido, y de hecho fue tan rápido que como yo también tenía que ir y salir y no sé, con ella ya no hablamos ese día, pero si al otro día platicamos de lo que había sucedido, y le externé que yo había hablado con **V1** y con **V2** para que sin problema podía considerarlo. Entonces, verdad pues no es nada en contra de nadie, simplemente quería darle la oportunidad de que si ellos consideraban, y había habido muchos casos de este tipo y no va a cambiar, pues creo que era lo mejor, y por eso sin pena aquí estoy.— Defensora Adjunta: Le agradecemos. De los hechos que usted nos acaba de relatar, recordará si el día en que sucedieron esos hechos, habían más personas aparte de usted? —Testigo: Sí, si habian.—Defensora Adjunta: ¿Recordará sus nombres?—Testigo: Híjole, bueno, la otra persona que escuchó y creo que estaba presente fue la licenciada Dato Protegido, no me acuerdo su nombre.—Defensora Adjunta: ¿En qué área se encuentra adscrita?. —Defensora Adjunta: En el área de titulación, precisamente en el cubículo del área de titulación ella estaba ahí presente, y si logró escuchar también, porque la verdad fue, yo creo que todos escuchamos, ¿no? No puedo aseverar si los profesores que están en los otros cubículos estaban, porque no me fijé, la verdad. Hay uno que tiene tapado todo y no se ve nada, y habian también alumnos, recuerdo que habian alumnos, no recuerdo los nombres, pero si había alumnos que a veces están esperando pasar a hablar con un profesor o están en esa área de área de usos múltiples, no recuerdo cuántos, pero sí había alumnos. No recuerdo, la verdad, quiénes eran, y eso todavía me dio más pena, porque, pues dices, enfrente de alumnos, que se trate así a alguien no es justo. Y la verdad que también la actitud nunca fue de contestar violentamente de **V1**, ni siquiera de defenderse de manera contundente y fuerte. O sea, también puedes responder fuerte, contundente, sin ser grosera, y tampoco lo hizo. O sea, fue muy permisiva y muy condescendiente, asumiendo como que él es su jefe, y pues como que tiene que aguantar vara, ¿no?, entonces, eso todavía me molestó más, ¿no? Y la verdad que, pues, no sé quién más había estado, pero solo recuerdo a Dato Protegido, la doctora Dato Protegido, y pues estaba el doctor **PR**, ¿no?. Estaba mi hijita, y había otros alumnos que no recuerdo quiénes eran, la verdad. —Defensora Adjunta: Ok, muy bien Pues yo creo que con lo que nos acaba de manifestar, cubrimos la mayor parte de las preguntas que teníamos aquí planteadas para hacerle. No sé si usted desea agregar algo más a esta entrevista, o si tiene alguna duda.— -Testigo: Pues, pues, que algo que me llama la atención, y lo voy a hablar de manera general tal

vez, y que tal vez no es el único, en el aspecto de que nos obligan, así hay que decirlo, nada más que algunos lo hacemos por gusto, a entrar a cursos, y suena absurdo que hay personas que a pesar de que nos dan cursos de... que pudieran ser de pláticas sobre derecho familiar, o más bien dicho, perspectiva de género, que es lo que más nos han dado acá, ¿no? este enfoque de género, una visión desde una perspectiva nueva, ¿no? A pesar de eso, la verdad que ha salido a la plática siempre de que pues llegan, pero pues parece ser que nada más es para cumplir un papel, y porque pues en la vida práctica no es el único profesor que ha estado en esos cursos, hay otros docentes, y pues como que en el curso o en el taller, ¿no?, todo es así como, digo, todo es como, estamos de acuerdo en los temas, pero no se expone lo que realmente pasa afuera, ¿no? Que afuera ya es como que, pues, la verdad lo voy a comentar, he escuchado profesores que le dicen "pendejo" a los alumnos dentro de las aulas. Hay alumnos, y yo he estado presente en algunos, que le dije también lo mismo que le dije a V1, si tú quieres hacer un documento, aunque sea mi cuate o, aunque sea o que tú creas que sea alguien que yo me llevo, o le tienes temor, o mucho respeto, lo que tú quieras, yo te apoyo. Eso fue hace muchos años, un caso que me pasó, yo como director de tesis de ese chico, y la verdad que me dio mucho coraje, pero el chico me pidió, me dijo, déjeme platicarlo, lo voy a pensar con la almohada, mañana le digo profesor, doctor, y al otro día me dijo, pues ya como me estoy titulando doctor, la verdad, me dijo mi papá y mi mamá, son profesores sus papás, dice que, pues que ya no me meta en problemas, porque ya quiero mi título y ya me voy. Yo creo que como esos casos pasan muchos, el alumno no quiere tener problemas, el administrativo no quiere tener problemas, el intendente no quiere tener problemas, y simplemente aguanta. Entonces yo creo que fue muy valiente, y creo que muy asertivo, la decisión que tomó V1 y V2, para que estas cosas pues no queden con el antecedente que todos somos permisivos. La verdad que creo que no es justo, y el no hacer nada, o el que yo hubiera dicho, ay no escuché, y hacerme el sordo, también me vuelvo parte y cómplice de estas actitudes que se me hacen violentas, humillantes, prepotentes, abuso de poder, y cualquier calificativo que pueda poner, entonces nada más quería recalcar eso, que lamentablemente pasa eso, y pues a pesar de que ya ha entrado a varios cursos de este tipo, pues sí tiene esos comportamientos fuera de lugar, y que contravienen todo lo que se supone que nos están enseñando.—Defensora Adjunta: Gracias, perdón que lo interrumpa. ¿Recordará el curso más reciente que le haya tocado compartir con él?—Testigo: Si me permite ver aquí en el grupo de Whats del curso de la facultad—Defensora Adjunta: Sí, gracias.—Testigo: Y la verdad que lo recuerdo y me molesta, yo creo que se nota mi gracias. —Testigo: expresión y les pido disculpas.—Defensora Adjunta: No, no para nada.— Recuerdo el incidente

y así como que, ah, no, me da coraje, discúlpennme por ello. Creo que aquí está, sí, aquí está, ahorita le digo, —Defensora Adjunta: Si no se preocupe.—Testigo: Fue el curso, debe ser este, curso género y feminismo en perspectiva histórica. —Defensora Adjunta: Muy bien, ¿en qué fecha fue tomado ese curso? Y usted comenta que estuvo presente también el doctor **PR**? —Testigo: Sí, él estuvo presente, yo también, ese fue en junio, jueves 19 y 20 de junio, por lo que veo acá. Fue, sí, dice, derivado de esto, el curso será los días jueves 19 y 20 de junio, pues debe ser de junio, así por el mensaje. Y es el de género y feminismo en perspectiva histórica. —Defensora Adjunta: Ese ¿fue del ciclo escolar pasado?—Testigo: Sí, del ciclo escolar pasado.—Defensora Adjunta: Y recordará, sí, este suceso que nos acaba de compartir, ¿sucedió posterior a ese curso?—Testigo: No, fue posterior, o sea, primero fue el curso y luego pasó eso como a los, ¿qué será, al mes posiblemente?—Defensora Adjunta: Ok, perfecto, pues le agradezco mucho por la información y si no tiene nada más que agregar y si no tiene alguna otra duda, daríamos por finalizada la entrevista. ¿Alguna duda?—Testigo: No, todo claro y pues cualquier cosa estoy para servirles.(...)”

22. En fecha 24 de septiembre de 2025, por medio del oficio **DDHU/040/2025**, se solicitó información al Administrador de la **FA C-I**, a fin de que indicara si tuvo conocimiento previo de los hechos denunciados por **V1**, así como las acciones realizadas en su caso y las funciones desempeñadas por la misma en la Unidad Académica.

23. En fecha 30 de septiembre de 2025, se recibió el oficio número **ADM/128/2025**, por medio del cual el Administrador de la **FA C-I**, remitió la información solicitada mediante el oficio **DDHU/040/2025**.

24. En fecha 15 de octubre de 2025 y por medio del oficio **DDHU/10/106/2025**, se le informó a **V1**, sobre la realización de las entrevistas a **T1, T2, T3, T4 y T5**.

25. En fecha 17 de octubre de 2025 **V1**, solicitó las copias de las actuaciones antes indicadas, mismas que les fueron otorgadas de manera digitalizada remitidas por vía de correo electrónico en fecha 22 de octubre de 2025.

26. En fecha 24 de octubre de 2025 y por medio del oficio **DDHU/10/186/2025**, se solicitó información al Administrador de la **FA C-I**, a fin de que indicara datos laborales acerca de **V2**, indicara si en el periodo enero-julio de 2025, presencié alguna conducta inapropiada hacia su persona o hacia cualquier integrante de la

unidad académica realizadas por **PR** así como la ubicación física de las áreas de trabajo de **V1** y **V2**, anterior a que ocurrieran los hechos denunciados.

27. En fecha 30 de octubre de 2025, y por medio del oficio número **ADM/142/25**, por medio del cual el Administrador de la **FA C-I**, rindió el informe solicitado mediante el oficio **DDHU/10/186/2025**.

28. En acuerdo de fecha 20 de mayo de 2026, esta Defensoría al advertir que se denuncian los mismos hechos ocurridos en fecha 26 de junio de 2025 y al denunciarse a la misma persona **PR**, en términos de lo dispuesto por el artículo 763 del Estatuto Integral de esta Universidad se determinó la acumulación de los expedientes **Q/DDHU/040/2025** y **Q/DDHU/041/2025**, a fin de evitar dictar determinaciones en contrario.

Expediente de Queja Q/DDHU/041/2025³

29. El 01 de julio de 2025, se tuvo por recibida la queja presentada por **V2**, persona trabajadora de la **FA-CI**, por presuntos actos de vulneración a sus derechos humanos a una vida libre de violencia, cometidos por **PR**, siendo necesaria la transcripción de los hechos denunciados:

V2:

(SIC) *"Por este medio me permito expresar una queja formal respecto a una situación de acoso laboral verbal que he venido enfrentando en mi lugar de trabajo, situación que he reportado ante el administrador de manera verbal sin que hasta la fecha se haya dado una respuesta oportuna y efectiva, así como de las autoridades competentes.*

*Desde principios de este año he sido objeto de conductas reiteradas que vulneran mi integridad emocional y profesional, creando un ambiente hostil que ha afectado mi desempeño, bienestar y salud por parte del **PR**, quién es mi jefe inmediato, entre dichas conductas se encuentran descalificaciones, palabras altisonantes como huevón o flojo además de gritos y humillaciones delante de mis compañeros de trabajo, maestros y alumnos de la Facultad, así también me dice que me levantara acta cuando me ausento por asistir al sindicato (aunque doy aviso mediante oficio), ya que tengo que atender asuntos sindicales por ser delegado en la Facultad.*

³ Las fechas que se mencionan a continuación se refieren al año 2025, salvo mención en contrario.

*Esta situación se agravó el día jueves 26 de junio del 2025 ya que desde la plaza de la facultad me empezó a cuestionar porque estaba fuera de mi lugar (solo salí a traer unos bidones que son parte de mis actividades laborales también) y me amenazó con que me levantaría un acta por lo cual en ese momento le pedí que lo aclaráramos con el administrador de la facultad y de la misma manera se portó agresivo con el administrador. Hago mención que en la misma situación se encuentra mi compañera **V1** con la que comparto el mismo espacio de trabajo.*

Cabe destacar que hay personas que han sido testigos de los hechos ocurridos y están dispuestos a declarar sobre lo que he mencionado.

A pesar de haber expuesto esta problemática de manera formal y verbal al administrador de la facultad y al director no se han tomado acciones correctivas visibles, ni se ha brindado el acompañamiento o protección necesarios para frenar el acoso. Esta omisión ha permitido que la situación se agrave con el tiempo, al punto de tomarse insostenible.

Solicito, por tanto, su intervención inmediata como autoridad competente, así como las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral sano, seguro y respetuoso. Hago énfasis en que esta situación no sólo afecta mi integridad personal, sino que también contraviene los principios básicos de respeto, equidad y legalidad establecidos en la normativa institucional y en la legislación laboral vigente. Sin otro particular, agradezco su atención inmediata al presente y quedo en espera de una respuesta favorable(...)"

30. En ese tenor, al presumirse una posible violación al derecho humano a una vida libre de violencia de la denunciante, en el entorno laboral, particularmente violencia psicoemocional y al ser la Defensoría el órgano encargado de conocer el fondo del caso planteado, se radicó y admitió como Expediente de Queja **Q/DDHU/041/2025**.⁴

31. En ese mismo sentido y con fecha 28 de julio de 2025, por medio del oficio **DDHU/07/025/2025**, se solicitó a **A** lo siguiente:

- Informes acerca del estatus laboral de **PR**, así como un análisis exhaustivo en el expediente del mismo a fin de conocer si existe algún registro de quejas en su contra y se emitieron las Medidas Precautorias **MPC/DDHU/074/2025**, a favor de **V2**.

⁴ Notificado a **V2** el 28 de julio de 2025 a través del oficio **DDHU/07/028/2025**, por medio del cual se le solicitó remitir diversas documentales, en caso de contar con ellas.

- Realizar las gestiones administrativas necesarias a efecto de evitar cualquier tipo de contacto entre **PR**, y **V2**, incluso a través de terceras personas, de manera presencial o por medios electrónicos.
- Así mismo y al advertirse que **PR** es superior jerárquico de **V2**, realizar las gestiones necesarias a efecto de que no compartan el mismo espacio de trabajo ni actividades administrativas, hasta que se esclarezca su situación jurídica.
- También se solicitó, de un análisis exhaustivo en los registros de la **FA C-I**, indicar si existe un registro de queja en contra de **PR** por señalamientos similares a los hechos narrados por **V2**.

32. En fecha 29 de julio de 2025, y por medio del oficio **DIR/No. 480/2025** y sus anexos⁵, signado por **A**, se remitió a esta Defensoría informe en respuesta a lo solicitado mediante el oficio **DDHU/07/025/2025**.

33. En fecha 31 de julio de 2025 y por medio del oficio **DDHU/07/068/2025**, se le solicitó a **PR**, rendir informe pormenorizado acerca de los hechos denunciados por **V2**. Por lo que en fecha 13 de agosto de 2025, se recibió escrito sin anexos signado por **PR**, por medio del cual rindió informe pormenorizado, en el cual en lo que interesa indicó:

(SIC) “

*En lo tocante a la relación existente con **V2**, en adelante "EL QUEJOSO", refiero que, aproximadamente, hace dos años, dicha persona fue adscrita a la Coordinación de Desarrollo Curricular de la Facultad de Arquitectura, C-I, de la Benemérita Universidad Autónoma de Chiapas, como Responsable del Área de Bolsa de Trabajo y Seguimiento a Egresados, sin embargo, es oportuno señalar que "EL QUEJOSO" también desarrolla actividades en la Coordinación de Extensión y Vinculación y, además, tal como lo refiere, funge como Delegado Sindical de dicha Facultad.*

Independientemente de ello, como puede corroborarse en el enlace , <https://www.arquitectura.unach.mx/directorio> dentro de la Coordinación de

⁵ Oficio **DIR/No.478/2025**, signado por **A**; Oficio **DIR/No.479/2025**, signado por **A**; Oficio **DIR/No.477/2025**, signado por **A**, Oficio **DIR/No.466/2025**, signado por **A**; Escrito signado por **V2** de fecha dirigido a **A**, con copia al administrador de la **FA C-I**; Copia simple del oficio **Q/DDHU/07/025/2025**.

Desarrollo Curricular, "EL QUEJOSO" desempeña sus actividades bajo la dirección del suscrito(...)

Por otra parte, en la mayoría de los hechos narrados por "EL QUEJOSO" no se establecen circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron, y tampoco se aprecia, al menos en la transcripción proporcionada al suscrito, el nombre y datos de localización de los supuestos testigos que refiere, tal como lo exige el artículo 775, fracciones Vy VII, del Estatuto Integral de la Universidad Autónoma de Chiapas, elementos esenciales para la procedencia de la Queja.

Así, no es suficiente efectuar manifestaciones genéricas como las que refiere "EL QUEJOSO". tales como: "...una situación de acoso laboral verbal que he venido enfrentando en mi lugar de trabajo...", "Desde principios de este año he sido objeto de conductas reiteradas que vulneran mi integridad emocional y profesional, creando un ambiente hostil que ha afectado mi desempeño, bienestar y salud... entre dichas conductas se encuentran descalificaciones, palabras altisonantes como huevón o flojo además de gritos y humillaciones...". "...así también me dice que me levantará acta cuando me ausento por asistir al sindicato (aunque doy aviso mediante oficio), ya que tengo que atender asuntos sindicales, por ser delegado en la Facultad...", sino que es menester precisar circunstancias de tiempo, modo y lugar, por lo que esa autoridad debió desechar la Queja o, en su defecto, prevenir para que precisara los supuestos hechos, lo contrario vulnera mi derecho a la defensa adecuada y el debido proceso que debe regir este procedimiento.

Por lo que atañe a las obligaciones de "EL QUEJOSO", dada su calidad de trabajador administrativo, es oportuno señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 442, fracciones II y III, del Estatuto Integral de la Universidad Autónoma de Chiapas, las personas trabajadoras administrativas deben desempeñar el servicio bajo la dirección de la persona inmediata superior, a cuya autoridad estarán subordinadas en todo lo concerniente al trabajo; así como ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; escenario que no se ha presentado, pues el desempeño de "EL QUEJOSO" no ha sido satisfactorio, en el entendido que desarrolla actividades en tres espacios diversos, la Coordinación de Desarrollo Curricular, la Coordinación de Extensión y Vinculación y, además, funge como Delegado Sindical, lo que genera que no atienda en tiempo y forma las instrucciones del suscrito.

Robustece lo anterior lo expresado por "EL QUEJOSO" en los términos siguientes: "...Esta situación se agravó el día jueves 26 de junio del 2025 ya que desde la plaza de la facultad me empezó a cuestionar porque estaba fuera de mi lugar (solo salí a traer unos bidones que son parte de mis actividades laborales también)...". Así, cabe preguntarnos ¿qué relación tienen los bidones con las actividades que debe desarrollar en el área de la cual es responsable dentro de la Coordinación de Desarrollo Curricular? Y si cuestionar sobre el motivo de la ausencia de su lugar de trabajo implica acoso laboral cuando las actividades que dicha persona desarrolla deben ser bajo la dirección del suscrito.

Es oportuno señalar que lo anterior, así como la falta de diligencia en las actividades que desarrolla "EL QUEJOSO" en la Coordinación a mi cargo se ha hecho de conocimiento del C.P. Dato Protegido, Administrador de la Facultad, de manera verbal, a efecto de que intervenga en el ámbito de sus competencias, siendo omiso en ello, por lo que esa Defensoría deberá solicitar los informes respectivos a dicha autoridad, pues tanto el suscrito como "EL QUEJOSO" coincidimos en dicha actitud omisa, y en lo personal incluso su actitud ha sido sarcástica al momento de externarle esta situación.

Pese a ello, el suscrito no tiene interés alguno en generar una afectación a "EL QUEJOSO" por el contrario, he tratado de estimularlo a través de las evaluaciones que se realizan respecto del personal administrativo, sin que su actitud y desempeño mejoren, tal como puede verificarlo esa autoridad al requerir la información respectiva al área competente, lo que se ha presentado a partir de que ostenta la calidad de delegado sindical en la Facultad, por lo que, si a criterio de esa Defensoría es viable generar una propuesta de solución mediante los procedimientos alternativos de solución de conflictos, en el que intervengan no solo "EL QUEJOSO" y el suscrito, sino además las autoridades referidas en su escrito y en este informe, es decir, A y el C.P. Dato Protegido, Administrador de dicha Facultad, el suscrito manifiesta su conformidad para el desarrollo de tales procedimientos alternativos, pues reitero, mi interés reside exclusivamente en el cumplimiento de las actividades que se me han encomendado como Coordinador de Desarrollo Curricular de dicha Facultad.

Finalmente, es necesario señalar que en su oficio se hace referencia al OFICIO DI/No.466/2025, suscrito por el Director de la Facultad de Arquitectura, C-I, de la Benemérita Universidad Autónoma de Chiapas, en el que se alude a un escrito fechado el 30 de junio del presente año, firmado por "EL QUEJOSO", en donde

refiere las supuestas afectaciones que también señala en su formulario de denuncia, sin que haya referencia al contenido de estos documentos, los cuales también constituyen antecedentes de la Queja.

Por lo que atañe a su requerimiento de pruebas, dispuesto en el petitorio ÚNICO, es principio general de derecho que el que niega no está obligado a probar, y toda vez que la Queja se centra en una supuesta situación de acoso laboral verbal, y el suscrito NIEGA CATEGÓRICAMENTE haber generado dichas conductas, me acojo a dicho principio.

Independientemente de ello, esa autoridad está obligada valorar las presunciones y actuaciones que obren en este procedimiento de Queja, los que relaciono con cada uno de los puntos de hechos y de este informe pormenorizado, y a recabar las pruebas que considere pertinentes, atento a lo narrado,

Por último, atento a lo dispuesto en el artículo 763 del Estatuto Integral de la Universidad Autónoma de Chiapas, solicito la acumulación de este expediente con el EXPEDIENTE Q/DDHU/040/2025, toda vez que ambos se refieren a los mismos actos u omisiones que se atribuyen al suscrito, como persona probable responsable. Y, posterior, a ello emita acuerdo que de fin al procedimiento, al no existir violaciones de derechos humanos (...)"

34. En fecha 18 de agosto de 2025, se hizo constar la comparecencia de **V2**, por medio del cual se tuvo por notificado del contenido del oficio **DDHU/08/084/2025**, por el que se le hace un atento recordatorio a fin de proporcionar la información solicitada mediante oficio **DDHU/07/028/2025**.

35. En fecha 22 de agosto de 2025 y por medio del oficio **DDHU/08/127/2025**, se informó a **V2** al respecto de la presentación del Informe Pormenorizado por parte de **PR**. En la misma fecha mediante oficio **DDHU/08/130/2025**, se notificó a **PR** el contenido del acuerdo de trámite de fecha 15 de agosto de 2025, por el que se tuvo por autorizado al licenciado Datos Protegidos y se tuvo por recibido el Informe Pormenorizado correspondiente y por hechas las manifestaciones de **PR**.

36. En fecha 25 de agosto de 2025, se recibió correo electrónico suscrito por **V2**, por medio del cual remitió documentación solicitada mediante los oficios **DDHU/08/084/2025**, y **DDHU/07/028/2025**. Adjuntando la siguiente documentación: copia de escrito signado por **V2** dirigido a esta Defensoría; escrito signado por **V2**

dirigido al administrador de la **FA C-I** de fecha 01 de julio de 2025; escrito signado por **V2** dirigido al administrador de la **FA C-I** de fecha 27 de junio de 2025; escrito signado por **V2** dirigido al administrador de la **FA C-I** de fecha 20 de junio de 2025; escrito signado por **V2** dirigido al administrador de la **FA C-I** de fecha 28 de mayo de 2025; escrito signado por **V2** dirigido al administrador de la **FA C-I** de fecha 23 de mayo de 2025; escrito signado por **V2** dirigido al administrador de la **FA C-I** de fecha 16 de mayo de 2025; escrito signado por **V2** dirigido al administrador de la **FA C-I** de fecha 09 de mayo de 2025; Formato de ratificación de fecha 01 de julio de 2025; copia de credencial para votar.

37. Mediante constancia de fecha 27 de agosto de 2025, se hizo constar la comparecencia de **PR** ante esta Defensoría. Así mismo en fecha 29 de agosto de 2025, se recibió escrito signado por **PR**, por medio del cual solicita copias de diversas constancias que obran en el presente expediente. Copias que le fueron proporcionadas en fecha 05 de septiembre de 2025, cómo obra en constancia correspondiente en autos del presente expediente.

38. Mediante acuerdo de fecha 10 de septiembre de 2025 y al advertirse de la narrativa de los hechos puestos a consideración de esta Defensoría que se señalaron a **T1, T2, T3, T4 y T5**, personas adscritas a la **FA C-I**, para lo cual se ordenó solicitar un espacio en dicha Unidad Académica a fin de que pudieran ser desahogadas las testimoniales. Espacio que fue solicitado mediante oficio **DDHU/09/090/2025**, al director de la **FA C-I**, en fecha 11 de septiembre de 2025.

39. En fecha 12 de septiembre de 2025, se recibió escrito suscrito por **PR**, por medio del cual realiza diversas manifestaciones al respecto de las actuaciones realizadas en el presente expediente. Mismo que se tuvo por recibido en acuerdo de fecha 17 de septiembre de 2026 y se tuvieron por realizadas sus manifestaciones.

40. En fecha 17 de septiembre de 2025, se recibió el oficio número DIR/No. 587/2025, signado por **A**, por medio del cual y en atención al oficio **DDHU/09/090/2025** autoriza utilizar un espacio en las instalaciones de la **FA C-I** a fin de desahogar las testimoniales correspondientes.

41. Mediante Constancias de Hechos todas de fecha 17 de septiembre de 2025, se desahogaron las testimoniales de **T1, T2 y T3**. Así mismo y por medio de los oficios **DDHU/09/153/2025 y DDHU/09/154/2025**, se notificó a **T4 y T5**, a fin de comparecer al desahogo de diligencia el día 23 de septiembre de 2025, mediante plataforma

zoom. Diligencias realizadas en la fecha y hora indicadas como obra en Constancias de Hechos correspondientes.

En ese sentido y en cuanto a T1, en lo que interesa dijo:

SIC "Defensora Adjunta: Ok. ¿En qué área se encuentra actualmente laborando y qué funciones realiza?—Testigo: En el área de Titulación, que atiende a todos los chicos desde noveno a décimo semestre y titulados.—Defensora Adjunta: Ok, ¿Y podría explicarme un poquito sobre el ambiente laboral que se vive en su espacio de trabajo?— Testigo: Tranquilo, el ambiente donde yo estoy es tranquilo.—Defensora Adjunta: Ok.— Testigo: Ni tiempo nos da, cuando venimos a ver ya son las tres y vámonos.— Defensora Adjunta: es verdad.—Testigo: Aja,—Defensora Adjunta: Ok. La siguiente pregunta sería, ¿recuerda si a finales del ciclo escolar pasado, enero-julio, usted presencié alguna situación, alguna falta de respeto, alguna actitud que usted considere inapropiada con el personal de esta unidad académica?—Bueno, mira, como estoy en el área de titulación, ahora no me están preguntando, pero estamos atendiendo a los chicos del primer parcial de décimo. Entonces, yo tengo que ver toda la logística de los exámenes. Entonces, como voy y entro, voy y salgo, atiendo, este, si un docente no se va a presentar, si un sinodal no se va a presentar, por "x" o por "c", pues hay que buscar a un suplente, entonces ese es mi ámbito de ir y venir, de estar checando, y pues, también revisar las actas, pegar las fotos, ahora si que yo metida en mi trabajo, en mis labores, en las múltiples labores que realiza uno en titulación porque es muy grande ya la matrícula de aquí de la facultad, y pues así como voy y vengo pues, pero es un ambiente tranquilo.— Defensora Adjunta: Ok, entonces, pues, retomando la pregunta, entonces, ¿usted considera que usted no ha presenciado alguna conducta? —Testigo: ¿Algo visto? No no. Mmm— Defensora Adjunta: muy bien, pues, creo que con eso daríamos por terminada la presente entrevista, por lo que usted me comenta que pues no ha presenciado. (...)"

Por su parte T2 manifestó:

SIC "Defensora Adjunta: ¿Actualmente usted en que área se encuentra laborando y cuáles son las funciones que realiza?—Testigo: Estoy en la biblioteca de la Facultad de Arquitectura y mis funciones son como encargada de la biblioteca.—Defensora Adjunta: ¿Su área de trabajo se encuentra vinculada con alguna otra área de la universidad o que usted tenga contacto?— Testigo: Sí, con Titulación, con las [inaudible min. 02:57] de los muchachos, con Secretaría Académica y nada más.— Defensora Adjunta: Ok la siguiente pregunta ¿recuerda si a finales del ciclo

escolar pasado que fue enero-julio 2025, usted presencié alguna situación alguna falta de respeto, alguna actitud inapropiada entre el personal de esta unidad académica y no necesariamente de su área, puede ser de otras áreas de las áreas que frecuenta o en general de la universidad? Algo que usted haya notado. — Testigo: Si en Titulación.— Defensora Adjunta: Podría, bueno, ya me indicó el lugar en que sucedió ¿qué es titulación me dice?, ¿Podría mencionar qué es lo que usted presencié?— Testigo: Un maestro que entro muy grosero—Defensora Adjunta: ¿recuerda el nombre del maestro?—Testigo: Si el Maestro **PR**, lo conozco de años, lo he visto llegar a la biblioteca alumnos. Y él entré, el área de titulación está entrando en ese espacio como está entrando en ese espacio, ellos tienen sus cubículos ahí, en la misma área. Entonces, entré muy grosero gritando y peleando, yo voltee rápido a ver, y venían unos compañeros de trabajo atrás de él.— Defensora Adjunta: ¿Recuerda los nombres de los compañeros quevenían atrás de él? —Testigo: Si este **V1** y **V2**. —Defensora Adjunta: ¿Recuerda más o menos la fecha y el horario en el que habrá sido?— Testigo: No, no recuerdo, la verdad, ni me acuerdo, la fecha, el horario, pues en la mañana, —Defensora Adjunta: y recordará de forma específica, qué palabras habrá usado él, cómo se comportó, algo que hubiera dicho. —Testigo: Sí, siempre mencionaba, si, como "que son unos flojos", "mentirosos", que él ya estaba desde antes, como que les estaba reclamando de que estaban llegando a esa hora, lo que yo sé, la verdad que no entendía muy bien el por qué.— Defensora Adjunta: y ¿Recordará cómo respondieron los compañeros que usted me menciona? Este, **V1** y **V2**,—Testigo: no decía nada, en ese momento no decían nada. —Defensora Adjunta: Ok. Bueno, entonces me dice que no recuerda las palabras, ¿Verdad? —Testigo: No, pues, no, recuerdo bien que decía, pero sí, era muy grosero. (...)"

En lo que interesa **T3(V1)**, indicó:

SIC "Defensora Adjunta: Ok. ¿En qué área se encuentra actualmente laborando y qué funciones realiza?— Testigo: Son administrativas, son gráficas, son informes de altas y bajas de alumnos.—Defensora Adjunta: Ok. ¿Y desde que fecha usted está en este puesto?—Testigo: De febrero de este año —Defensora Adjunta: Ok. Muy bien. ¿Podría explicarme un poquito sobre cómo es el ambiente laboral en su espacio de trabajo?—Testigo: Si, si, el ambiente laboral es bastante pesado, bastante difícil y de constante nervios o preocupación por el jefe inmediato que en turno teníamos. Digo teníamos porque ahorita ya nos movieron despacio, pero en el tiempo que estuvimos trabajando junto con el coordinador...—Defensora Adjunta: ¿Me podría decir su nombre? —Testigo Si, es **PR**, jefe de mi compañero **V2** y mío también. Entonces sí, bastante difícil, pues con palabras altisonantes o

groseras, el trato fue un poquito brusco y avergonzados mucho tiempo frente a las personas nuestro jefe inmediato que es **PR**. —Defensora Adjunta: Ok. ¿Podría precisar las palabras o las conductas...?—Testigo: Sí, por ejemplo decir constantemente que no hacemos nada, que nunca estamos en nuestros lugares, pero con un tono bastante feo y fuerte, no así de...[dijo lo mismo pero en un tono muy bajo] "No hacen nada, no sé para qué los mandaron aquí conmigo si nunca hacen nada", palabras así fuertes y que todos los compañeros de la oficina escuchaban y enfrente de alumnos también de la facultad y muchas veces decir que pues ¿para qué estamos ahí si no sabemos hacer absolutamente nada? Muchas veces que donde estaba mi compañero, mi compañero es delegado de nuestro sindicato, él es delegado sindical, entonces muchas veces se ausentaba por documentación, entonces varias veces de las que llegó mi jefe siempre decía, ¿Dónde está este huevon?, ¿Dónde está este bueno para nada?, ¿en donde está ese que nunca hace nada? y otra vez, entonces no podíamos ni siquiera ir al baño, ni a desayunar y si desayunamos ahí que había olores, o sea la verdad bastante difícil el ambiente de trabajo con nuestro jefe inmediato; y pues nos sentíamos bajo mucha presión y hasta cierto punto como que psicológicamente dañados en ese aspecto porque ya no queríamos ni que llegara, porque sabíamos que iba a llegar a gritar, y a decirnos de cosas, y sobre todo dejarnos en mal, a decirnos que no hacíamos absolutamente nada, cuando gracias a dios nuestro trabajo demostró otra cosa, porque nosotros tenemos que entregar en cierto tiempo cosas a nuestras áreas, pues ahí se ve el reflejo, pero sin embargo ya nos estábamos creyendo esa parte de que no hacíamos nada, no cumplimos o no cumplíamos con las expectativas que yo considero él tenía; pero si muy grosero en tratarnos en casi querer decir que si no nos encontraba. que teníamos que estar ahí sin movernos, que todo el tiempo cuando él llegara a la hora que fuera teníamos que estar ahí sin movernos no podíamos salir para nada: y eso fue una de las cosas que a él le molesto llegar y que pues, a veces teníamos que ir por desayuno, pues al baño, pues a la papelería, o a imprimir, inclusive a sacar copias fuera de nuestro espacio, porque no contamos con impresiones a color. Entonces, había cosas que entregar, que si requerían de eso y no nos encontraba. Entonces, por esos minutos de no encontrarnos, era una gran molestia, una molestia terrible, que nos decía miles de cosas en un ratito. Y al segundo, él se metía a su espacio, nosotros, así como con el corazón de, ay, no, ¿qué va a hacer? O sea, ¿qué nos va a decir?, y salía como si nada. Y un día llegaba bien, otro día llegaba mal, y así. Y lo último si fue, o sea, gritamos de la nada, por no encontramos nuevamente en el espacio cuando yo me encontraba yendo a traer material de oficina.—Defensora Adjunta: ¿Tendrá la fecha en específico de cuando sucedió? —Testigo: Más o menos eso fue el 26 de

junio. Si, antes de irnos de vacaciones. Fue como el 26 de junio, y este, mi compañero también se encontraba entregando material, pero él entregando material de servicio.— Defensora Adjunta: ¿Se refiere a **V2**? —Testigo: A mi compañero **V2**. Ajá. Él entregando este, material de servicio, y yo en el área de prefectoria, recibiendo material para oficina, precisamente porque tenía muchas copias que sacar para crear un archivo, aparte del que tenía el doctor **PR**. Entonces estaba sacando copias y ya no contaba con material, y por eso fui para allá, pero por ese momento que no me encontró cuando él entró, y yo iba detrás de él, de hecho. Entonces, al ver que iba para allá, yo me fui rápido, porque yo estaba en el lugar de los materiales, y al llegar me habló muy fuerte, enfrente de docentes, compañeros administrativos y alumnos. —Defensora Adjunta: ¿Recuerda los nombres de algunas personas, de los que estuvieron en ese momento? —Testigo: Si, mi compañera Dato Protegido, mi compañera Dato Protegido, ellas son administrativos, un doctor, el doctor **T5**, y una licenciada, este, abogada, ella si no recuerdo muy bien su nombre, pero está haciendo su posdoctorado con el doctor **T5**. Entonces, al final de, de ver como...la manera en la que...la verdad a mi me dio mucha pena, lo único que le dije fue que traté de explicarle qué es lo que estaba haciendo y que había ido a hacer, no me dejó hablar para nada, me dijo que no le interesaba que no le importaba, que él lo único que quería era que estuviera ahí cuando él llegara, que siempre que él llegara estuviera ahí, pero pues le digo, estamos en una escuela, y siempre estamos en constante movimiento a las áreas alrededor, pues a veces requerimos de información o de apoyo para ciertas actividades que realizamos en las áreas. Entonces eso nunca lo entendió, nos amenazó muchas veces de que nos iba a levantar un acta administrativa por esa situación, y nosotros no entendíamos por que o sea, pues aquí estamos, o sea que no nos encontraran, ahí si, pues hubiera tenido todas las cartas para decir que no estan pero estábamos nada más que haciendo actividades correspondientes, digamos, en su momento a lo que teníamos que entregar con nuestras áreas. Mi compañero es de seguimiento de egresados, y yo soy de trayectorias escolares, entonces tenemos actividades y cierto como que programa que nos envían directamente. Entonces no tanto tiene que ver con la facultad, sino de manera externa hay información que nos piden y el apoyo es aquí en la facultad también. Y este, otra de las cosas por compañeros de trabajo también, es de que muchas veces subía a decir a la dirección, a los compañeros, con el doctor, con el administrador, con el secretario académico, que no servíamos para nada, y dacia tal cual los nombres, y eso lo sabemos por compañeros que se acercaban a decimos, ¿no?, la manera en la que estábamos siendo nombrados, y la verdad que a mi si me afectó mucho, porque todo el tiempo, en los 11 años que yo llevo en la facultad, jamás

nadie me había tratado así, y sobre todo nadie habla hablado mal de mí, por todos los jefes que he tenido, ¿no?, entonces, a mí eso sí no me agradaba, y me estaba poniendo muy mal, yo sí llegué al borde de las lágrimas, la verdad, de sentirme muy, cómo le diré, cuando no puedes hacer nada y te sientes acorralada, y dices, pues aquí me tengo que aguantar, porque no puedo hacer nada, ¿no? Después de pedir el apoyo con el administrador, y el administrador se acercó al director, y de no queremos mover, entonces, yo sí me sentía acorralada, y dije pues vamos a aguantar, y no sé a dónde vamos a llegar, entonces, hasta que el mismo director casi nos dijo, hagan un documento, porque si no, yo no voy a hacer nada, y no entendimos esa parte de por qué no recibimos un... que nos acuerpara, pues, la dirección, ¿no? el administrador en su momento, pues, hizo lo que pudo, pero me dijo, pues, no, ahí se van a quedar, no hay manera de que yo los mueva, o sea, no recibo indicaciones de moverlos. Y sí, a mí sí me afectó, a mi compañero **V1** también, porque ahora sí que llegó, platicamos como compañeros de espacio, porque aunque tenemos diferentes áreas, estamos para la misma coordinación, y hablamos los dos que vamos a hacer, porque pues no queremos seguir aquí con alguien que nos trate así. Si bien trata muy mal a los alumnos también, porque pues ahí estábamos, y les decía de cosas a los alumnos, tratos no adecuados de un maestro a alumno, imaginense con nosotros administrativos también, que nos trataba como muchachos estudiantes, diciéndonos en frente de ellos...— Defensora Adjunta: recordará algunas palabras específicas que les dijera a los estudiantes en presencia de ustedes?—Testigo: este, por ejemplo, este, "hay no, esto ni sirve, no sé ni qué haces aquí, o sea, para qué vienes si no eres bueno para nada", o sea, siempre era como lo mismo decir que "no sirves para nada", siempre se refería mucho, esa era su palabra, generalizando, yo creo, no sé por qué nunca estaba conforme al trabajo que se realizaba. Entonces, a veces nos decía van a hacer esto, esto, esto, esto, porque aparte de que mi compañero **V1** también tiene su área y yo mi área, hacíamos apoyo hacia el trabajo de él, en cuestión de organización de documentos, de buscar información, implementarlo en lo que él llevaba, que es el desarrollo curricular, entonces, hacíamos doble función, nuestras funciones de nuestras áreas, y aparte apoyándolo a él para todo lo que le referían directamente de planeación, eso también lo hacíamos nosotros; entonces le decíamos: este lo va a revisar?, no, no, no, como lo tengan ya lo envío, y nosotros así como, pero es usted el jefe, usted tiene que revisar, no, no, no, así déjenlo. Y al otro día ¿dónde está ese documento? Ese documento que me pidieron, y así llegaba enojado, ese documento que tenía que entregar y todo. Y nosotros, pero ya se lo dimos, no, a mí no me diste nada, y yo así como que me quedaba bueno, pero es que ya se lo di; no me diste nada, Y decía: ¿yo soy el culpable?, y yo, no, pues,

pero es que ya se lo entregué, usted quizás no lo revisó. La cuestión es que siempre nos llevaba la, de decir, "no hicieron nada", "no entregaron nada", y en realidad si teníamos toda la información, pero yo no sé si él no le prestaba atención, y por eso llegaba enojado, porque aquí en la dirección le pedían información, y "no la entregaron en tiempo", pero usted no nos indicó, "sí les dije", o sea, siempre nos decía, "les dije", "no hicieron", "son los culpables", este, pero como le repito, es una manera fuerte y hasta cierto punto como prepotente de decirnos las cosas, nunca fue de manera amable, a ver, este, ¿verdad?, compañeros, o como nos quisiera decir, a ver, van a hacer esto, esto, esto, nunca hubo una indicación buena, fue muy poco tiempo, quizás dos o tres veces de pedirnos de una manera muy tranquila, y nos decía las cosas, no sé por qué, ¿verdad?, este, venía con tranquilidad. Pero la mayor parte de las veces muy exaltado, exaltado, demasiado exaltado, como si estuviera enojado con nosotros por cosas que a él le pedían, y él no sabía; pero nosotros si las teníamos, pero él no nos decía, o sea, él no nos decía, sabes qué, para mañana necesito tal cosa, a, bueno, ahí está; era de repente "y ¿dónde está eso?, que no entregaron", pero es que a nosotros nadie nos indicó, ¿no?, entonces, este, así fue la manera muy fea, lo que a mi, a mí sí me tocó decirle que no me gustaba el trato que me daba, porque tenía creo que un mes, un mes aguanté que llegara y dijera, "¿dónde está este huevón?, ¿dónde está este bueno para nada?",

—Defensora Adjunta: ¿Recuerda la fecha en que entró? —Testigo: de a partir de febrero que entré como para marzo, y yo dije, hay no, es que no me gusta la manera en la que lo tratan, ¿no?, entonces yo le dije, doctor, le voy a pedir, por favor, que nos tratemos de buena manera, respetuosamente, y entonces cuando yo le dije así, él se molestó bastante, y me dijo, "ah, o sea, ¿qué?, ¿te falta respeto?, ¿te ha faltado respeto?", pues le dije: la verdad no me gusta cómo nos trata, es lo único que yo le dije, gracias a Dios yo nunca respondí a sus agresiones verbales o sarcasmos, no sé cómo llamarlo, su prepotencia, y muy feas, pero yo lo único que le hice saber esa vez es que no me agradaba a mí, la manera en la que nos estaba tratando a mi compañero y a mí, y se enojó por eso, se dio la vuelta y me dejó hablando, así, entonces, este, ya después yo le dije a mi compañero, V1, no vamos a dejar que nos trate así, ¿Por qué?, o sea, ¿Por qué dejar que venga a hacer lo que quiera hacer con nosotros? Y no este, y no este, dejamos ¿No? Entonces, esa fue una de las cosas que a mí no me gustó, que sí le dije, y se molestó y muchísimo.

—Defensora Adjunta: Muy bien, yo creo que con lo que me comentas ya tenemos como cubiertas las preguntas que tenemos aquí, no sé si quiere agregar algo más, algo extra a lo ya mencionado. —Testigo: Lo único que puedo decir es que, de su persona, considero que, siempre quiere hacer menos a los demás, que siempre quiere tratarte muy, muy polvo, decir yo aquí, y tú abajo. Eso sentí en el tiempo que

trabaja con él, como de sentir mucho poder, y que nadie le pueda hacer nada, y que por lo mismo quiere tratar mal a la gente, como a él se le antoje, ¿No? Para su conveniencia, o no lo sé, pero esa forma de trato no solamente ha sido con nosotros como administrativos, hubo también una compañerita que después de la situación me platicó, y se acercó a decirme, una compañerita de dirección.—Defensora Adjunta: ¿Recuerda su nombre?—Testigo: ¿No hay ningún problema si menciono su nombre?—Defensora Adjunta: Pues va a quedar asentado en la grabación, si usted no quiere mencionarlo, o si ella no le dio esta autorización. —Testigo: No, no me ha dado su autorización, mejor nada más le comento que ella, después de saber lo que habíamos pasado, porque lo último que le comento que fue el 26 de junio, todas las compañeras y docentes de la facultad, algunos cercanos a nosotros, y conocidos yo creo también de los docentes que estaban presentes ahí en la oficina, se acercaron a decirnos que no nos dejáramos, pues por la situación que estábamos pasando, y esta compañerita en especial, que después me dijo sabes que yo también tuve un problema muy fuerte hace dos años con él, me vino a gritar a mí aquí en la dirección, a pedirme algo que ni siquiera me había pedido, ya me estaba diciendo que yo tuve la culpa, me había hablado muy fuerte, yo si le levanté un documento aquí en la dirección, no pasó a más, pero como hicieron caso a mi petición aquí en la facultad, pues no tuve que ir a otra instancia como ustedes, pero yo les invito a que si no están haciendo da aquí, si lo hagan de manera, o sea a la Defensoría de la universidad. Entonces. bien con todo lo que nos dijeron, dijimos pues sí, tienen razón, queríamos salir de ese espacio, más que nada por salir, porque la verdad ya mentalmente estábamos bastante, ya bastante mal, ya nos decíamos con V1, ay viene, ya viene, y de estar nerviosos, pues que no sabíamos cómo iba a llegar o qué iba a llegar a decirnos, y es lo único que puedo agregar, que sí la pasamos muy mal, y esperemos que no haya nadie más que pase por lo mismo que pasamos nosotros, porque no es un ambiente de trabajo al que llegas feliz y a realizar tus actividades, por el contrario, vas con mucho a veces temor a lo que puede pasar, y hasta cierto punto si teníamos miedo, porque sabemos bien de qué le ha pasado, no sé si es real o no, pero nos han comentado algunos docentes o compañeros, que ha tenido otro tipo de, no sé, nosotros hicimos queja, pero creo que en algún momento ha tenido esta demanda, y no le han hecho nada, así nos decían, entonces esperemos que haya una solución en lo que ustedes están pasando, pero pues no sabemos verdad, es lo único que nos han dicho, y si hasta cierto punto teníamos miedo por eso mismo o no, porque pues el se siente o se ve muy poderoso, entonces no sabemos qué tipo de relación tenga, y si en algún momento con mi compañero Daniel tuvimos el temor a hacer esta queja, pero bien sabemos que es pues para un llamado de atención, para que no lo vuelva a hacer

B

o algo así, y de este modo pues él ya no pueda seguir tratando mal a los demás compañeros administrativos, porque dijimos después de nosotros quién sigue, porque si a nosotros nos movían, pues alguien más de nuestros mismos compañeros iban a mover ese espacio, es lo único que puedo agregar.— Defensora Adjunta: Ok, muchas gracias. (...)

A su vez **T4** y **T5**, indicaron lo que se tiene por reproducido en el punto 21 de la presente Recomendación.

42. Así mismo obra en autos, la copia del oficio **ADM/128/25**, signado por el Administrador del **FA C-I** así como sus anexos y copia del oficio **DDHU/10/186/2025**, así como del oficio número **ADM/142/25**, signado por el Administrador de la **FA C-I** y sus anexos.

43. Mediante acuerdo de fecha 15 de octubre de 2025, se determinó notificar a la parte quejosa al respecto del desahogo de diversas diligencias a fin de que pudiera manifestar lo que a su derecho conviniera. Lo que se le notificó por medio de oficio número **DDHU/10/107/2025**, en fecha 15 de octubre de 2025.

44. En acuerdo de fecha 20 de mayo de 2026, esta Defensoría al advertir que se denuncian los mismos hechos ocurridos en fecha 26 de junio de 2025 y al denunciarse a la misma persona **PR**, en términos de lo dispuesto por el artículo 763 del Estatuto Integral de esta Universidad se determinó la acumulación de los expedientes **Q/DDHU/040/2025** y **Q/DDHU/041/2025**, a fin de evitar dictar determinaciones en contrario.

II. EVIDENCIAS.

45. La defensoría a efecto de documentar las violaciones a derechos humanos del Expediente de Queja **Q/DDHU/040/2025** y su acumulado **Q/DDHU/041/2025**, llevó a cabo el trámite correspondiente para ello, esto es, acuerdo de inicio, admisión, trámite, oficio de solicitud de informes, recepción de pruebas y diligencias.

46. De ahí que, la valoración lógico-jurídica de toda esa información es objeto de análisis en el capítulo de observaciones de la presente recomendación. Siendo innecesario detallar los puntos de este capítulo, toda vez que la abstención en citar todos los antecedentes en la presente resolución administrativa, como lo es la recomendación, no causa agravio a las partes, robustece lo anterior el criterio de la

Suprema Corte de Justicia de la Nación “**SENTENCIA FISCAL. LA MENCIÓN INCOMPLETA DE LOS ANTECEDENTES DEL JUICIO, NO IRROGA AGRAVIO.**”⁶

III.- SITUACIÓN JURÍDICA

47. El 01 de julio de 2025, se tuvo por recibida la queja presentada por **V1**, trabajadora de la **FA C-I**, por presuntos actos de vulneración a sus derechos humanos a una vida libre de violencia y violencia de género, cometidos por **PR**. En misma fecha se recibió el escrito de queja suscrito por **V2**, trabajador de dicha facultad por presuntos actos de violencia cometidos en su contra por **PR**.

48. Por tanto, atendiendo a la naturaleza de los hechos, esta Defensoría admitió los Expedientes de Queja **Q/DDHU/040/2025** y **Q/DDHU/041/2025**.

49. Así, en el expediente **Q/DDHU/040/2025**, el 09 de marzo de 2023, y por medio del oficio **DDHU/07/024/2025**, esta Defensoría notificó la emisión de las Medidas Precautorias y Cautelares **MPC/DDHU/073/2025** dirigidas a **PR**, en aras de evitar posibles vulneraciones a los derechos humanos de **V1**.

50. Por su parte en el expediente **Q/DDHU/041/2025**, el 28 de julio de 2025, y por medio del oficio **DDHU/07/025/2025**, esta Defensoría notificó la emisión de las Medidas Precautorias y Cautelares **MPC/DDHU/074/2025** dirigidas a **PR** en aras de evitar posibles vulneraciones a los derechos humanos de **V2**.

RAZONAMIENTOS Y ARGUMENTOS LÓGICOS-CONCEPTUALES

IV. OBSERVACIONES

51. La presente recomendación, encuentra su sustento en el análisis de los hechos y evidencias que integran el Expediente **Q/DDHU/040/2025** y su acumulado **Q/DDHU/041/2025**, así como del enfoque lógico jurídico de máxima protección a la víctima, con perspectiva de derechos humanos, género y respetando en todo momento la autonomía universitaria que es una garantía constitucional del derecho a la educación superior, consagrada en nuestra Constitución Federal.

⁶ Registro digital: 189863, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materia(s): Administrativa, Tipo: Aislada. Tesis: VI.2o.A.13 A, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIII, Abril de 2001, página 1133.

52. Además, de tomar en consideración los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, como criterios jurisprudenciales aplicables, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, para determinar la violación al derecho a una vida libre de violencia en agravio de **V1 Y V2** por los actos atribuibles a **PR**, todas personas trabajadoras de la **FA C-I**.

a. Consideraciones de contexto

53. De conformidad al artículo 10 del Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación de la UNACH, esta Defensoría analizará las vulneraciones a la luz de la legislación universitaria con perspectiva de derechos humanos, género y del marco jurídico nacional e internacional inherente al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

b. Derecho humano a una vida libre de violencia

54. En principio, atendiendo a lo dispuesto en el artículo primero de nuestra Constitución, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; y que, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

55. Además, refiere la prohibición a toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

56. Por lo anterior, el artículo tercero del mismo ordenamiento, prevé que la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. Tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia;

promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje.

57. En ese tenor, la Ley General de Educación Superior, reglamentaria al artículo tercero antes citado, en su artículo 8, fracción III, supone que la educación superior se orientará conforme el respeto irrestricto a la dignidad de las personas.

58. Atendiendo a los criterios internacionales, el artículo 5, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, refiere:

"1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral."

59. Ahora bien, el artículo 26, numeral 2, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, sostiene que la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

60. Similar a lo anterior, en el artículo 13, numeral 1, del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, menciona que los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Convienen asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz.

61. En el Protocolo San Salvador (adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos), indica que los Estados Parte convienen en que la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz.

Asimismo, que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad democrática y pluralista, lograr una subsistencia

digna, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales, étnicos o religiosos y promover las actividades en favor del mantenimiento de la paz.

62. Seguidamente, en el artículo primero, numeral 1, inciso d), de la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, entiende como discriminación, el colocar a una persona o a un grupo de personas en una situación incompatible con la dignidad humana.

63. La Declaración Universal de los Derechos Humanos contempla el derecho al trato digno en su artículo 1, que a la letra dice: *"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros"*.

64. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral, así como al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad, tal como lo dictan los artículos 5 y 11.1 de la Convención Americana sobre derechos humanos "Pacto de San José de Costa Rica".

65. Por su parte, la OMS⁷ ha señalado que la dignidad se refiere al mérito y el valor inherentes de una persona y está estrechamente vinculada con el respeto, el reconocimiento, la autoestima y la posibilidad de tomar decisiones propias. Poder vivir con dignidad emana del respeto de los derechos humanos básicos, en particular: la protección contra la violencia y el abuso; la protección contra la discriminación, la autonomía y libre determinación, la inclusión en la vida de la comunidad y la participación en la formulación de políticas.

66. La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación también se ha pronunciado respecto a la dignidad de la persona, a través de la Jurisprudencia constitucional **"DIGNIDAD HUMANA CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA"**⁸, señalando que: *"...La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente*

⁷ https://www.who.int/mental_health/world-mental-health-day/2015_infosheet/es/

⁸ Jurisprudencia constitucional. **"DIGNIDAD HUMANA CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA"**. Seminario Judicial de la Federación, agosto de 2016. Registro: 2012363.

*en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, 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**" [énfasis añadido].*

67. Además, la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chiapas, considera lo siguiente:

"Artículo 52. Quienes conforman la Comunidad Universitaria deberán observar respeto irrestricto por los derechos humanos y universitarios, en el ejercicio de sus actividades y en el desempeño de sus funciones, se conducirán de manera cordial, amable y respetuosa, cumpliendo con la normatividad universitaria."

c. Derecho humano a una vida libre de violencia en el ámbito laboral.

68. En el plano internacional, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por México, constituye el pilar fundamental al reconocer que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos. Este instrumento es de vanguardia pues no se limita al espacio físico de la oficina, sino que abarca las comunicaciones digitales y los desplazamientos, estableciendo que el trabajo debe desarrollarse en condiciones de dignidad que garanticen la integridad física y psicológica de las personas trabajadoras. En su Artículo 1, numeral 1, inciso a), el Convenio define la "violencia y el 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 [...]".

Esta definición convencional unifica bajo un mismo estándar protector tanto a las agresiones sistemáticas como a los actos de violencia o malos tratos que ocurren una sola vez, obligando a las autoridades laborales (Tribunales Laborales) a juzgar el caso con la misma gravedad y bajo una perspectiva protectora de los derechos humanos.

69. Complementariamente, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en sus artículos 10 y 11, tipifica la violencia laboral como aquellas acciones que incluyen la discriminación, la descalificación del trabajo realizado y las amenazas. En el contexto de su investigación sobre la obstrucción en Chiapas, este fundamento es clave, pues la ley establece explícitamente que estas conductas pueden ser ejercidas tanto por superiores jerárquicos como por pares, y su fin último es menoscabar la estabilidad emocional o el prestigio profesional de la víctima.

70. Asimismo, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo, obliga a los centros laborales a identificar y prevenir la violencia laboral. Al ser una norma de carácter administrativo-gubernamental, otorga una herramienta de cumplimiento exigible para asegurar que la estructura organizacional no se convierta en un entorno hostil. Esto refuerza la idea de que la prevención no es una opción académica, sino una obligación estatal y patronal vinculada directamente con la seguridad social y la salud pública. Complementariamente al marco normativo nacional, la norma internacional ISO 45003:2021 (*Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Salud psicológica y seguridad en el trabajo*) refuerza la obligatoriedad de la prevención al establecer las directrices operativas para integrar la salud mental dentro de los sistemas de gestión institucional basados en la ISO 45001. Este estándar internacional estipula que la responsabilidad organizacional abarca la protección integral física y psicológica de las personas trabajadoras, catalogando los factores psicosociales (derivados de la organización, el entorno social y las condiciones de trabajo) como peligros reales capaces de generar deterioro en la salud, ausentismo y afectación al desempeño institucional. Por consiguiente, la adopción de estas directrices técnicas demuestra que la erradicación del hostigamiento y la violencia laboral no responde únicamente a un cumplimiento legal aislado, sino a un estándar internacional estandarizado de debida diligencia y sostenibilidad organizacional.

71. Por su parte, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México con la Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.), ha indicado como un derecho de las personas la permanencia en el empleo libre de violencia, entendiéndose la misma en

el ámbito laboral como actos u omisiones derivados de una relación de esta naturaleza que tiene como objeto intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización, entre otras conductas indicadas como hostigamiento o acoso laboral. En el mismo sentido en la tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) se establecen las conductas que pueden constituir acoso u hostigamiento laboral, entre ellos agresiones verbales y cualquier acto que tenga por objeto mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

72. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3o. Bis, establece una distinción dogmática entre el hostigamiento y el acoso, dotándolos de elementos específicos para su configuración legal. El hostigamiento se define como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laborales, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. Esta definición es clave para su análisis sobre la obstrucción del cargo, ya que el hostigamiento requiere necesariamente de una asimetría de mando jerárquico para ser tipificado como tal bajo esta norma.

Además, el Estatuto Integral de la Universidad Autónoma de Chiapas, considera lo siguiente:

"Artículo 1.

Los espacios universitarios y aquellos en donde realicen sus actividades las personas integrantes de la Comunidad Universitaria, en ejercicio o, con motivo de sus funciones, deben ser espacios libres de todo tipo de violencia y cualquier manifestación de odio, acto u omisión que implique discriminación y/o racismo por cualquier motivo (...)"

73. Por su parte el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación en la UNACH, en su artículo 5, fracción XII, inciso a), identifica la violencia laboral y el hostigamiento de la siguiente manera:

"Violencia Laboral. La negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo

13

el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género

1) Hostigamiento laboral: Hostigamiento, 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."

d. Derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia.

74. Ahora bien y por cuanto V2 denuncia violencia contra las mujeres en razón de género, cabe indicar que esta es una categoría jurídica cualificada precisa que no se agota en la mera agresión o arbitrariedad cometida contra una persona del sexo femenino. Para que una conducta configure esta modalidad específica de violencia, es indispensable que contenga un elemento causal o motivacional vinculado al género de la víctima, o bien, que la acción u omisión cause un impacto diferenciado o desproporcionado en ella por el hecho de ser mujer.

75. El fundamento normativo internacional y nacional que delimita esta categoría jurídica se integra de la siguiente manera. En la Recomendación General No. 19 (1992) y Recomendación General No. 35 (2017) del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) clarificó que la violencia dirigida contra la mujer es aquella ejercida *por el hecho de ser mujer* o que la afecta en forma desproporcionada. La Recomendación No. 35 precisa que la violencia por razón de género constituye un concepto adaptado que reafirma el carácter sistémico y estructural de dicha violencia, la cual se basa en razones relativas al género y busca perpetuar la subordinación o mantener roles estereotipados.

76. A su vez la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), en sus artículos 1 y 2, el instrumento interamericano establece expresamente que la violencia contra la mujer es toda acción o conducta basada en su género. El elemento constitutivo del tipo o hipótesis normativa es, por tanto, la relación de causalidad entre la conducta del agresor y el género de la víctima.

77. En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), en concordancia con los tratados internacionales, el artículo 5, fracción IV de la LGAMVLV define la violencia contra las mujeres como cualquier acción u omisión basada en su género que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico,

patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. Asimismo, la Ley analiza esta violencia a través de sus distintas modalidades (familiar, laboral, docente, institucional, entre otras), exigiendo en cada supuesto la verificación del sesgo o sesgos de género en el actuar del sujeto activo.

78. Por su parte en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (edición 2020), el máximo tribunal constitucional de México ha precisado que para corroborar si se está ante un acto de violencia por razón de género, la autoridad debe examinar el contexto objetivo y subjetivo a fin de identificar si la conducta responde a patrones de subordinación, asignación de roles tradicionales o relaciones de poder asimétricas intergenéricas.

79. En consecuencia, la delimitación conceptual de la violencia en razón de género exige corroborar formal y materialmente que la conducta denunciada conforme a los criterios establecidos por el citado Protocolo a fin de determinar si la conducta puede considerarse de esta naturaleza. En el caso concreto, al analizar los hechos denunciados bajo la metodología establecida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se concluye que **no se actualiza una situación de violencia de género**. Lo anterior es así puesto que el Alto Tribunal conceptualiza la violencia por razón de género y precisa que esta modalidad no se configura de manera automática por el solo hecho de que una mujer sea la persona receptora de una acción u omisión desfavorable.⁹ El elemento definitorio y determinante radica en que la conducta del sujeto activo esté basada en el género de la víctima, busque imponer o perpetuar roles y estereotipos de subordinación, o bien, genere un impacto diferencial desproporcionado derivado de dicha condición.

80. En ese sentido se debe hacer una clara distinción entre las relaciones de poder asimétricas intergenéricas y aquellas relaciones jerárquicas o contractuales ordinarias en las que impera una asimetría puramente laboral u orgánica.¹⁰ Por lo tanto se deben evaluar las circunstancias objetivas del contexto a fin de constatar si la desigualdad proviene de la estructura social de género o si deriva en exclusiva de un desequilibrio formal/funcional (como la subordinación de un trabajador frente a un superior jerárquico). La conducta atribuida al denunciado responde estrictamente a un ejercicio arbitrario del mando laboral y no a una motivación basada en el género de las personas involucradas.

⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (edición 2020), pp. 64-66.

¹⁰ *Ibidem*, pp. 125-127.

81. En este tenor, y toda vez que los mismos actos, tratos y exigencias arbitrarias fueron desplegados de manera idéntica y simultánea en contra de un compañero de trabajo hombre extingue la hipótesis de un trato diferenciado o motivado por el género. Siguiendo los lineamientos del Protocolo, el análisis probatorio y de contexto exige verificar si la conducta afectó en forma desproporcionada a la denunciante debido a su condición de mujer. Al estar acreditado que el sujeto activo ejerció la misma dinámica sobre ambos subordinados (hombre y mujer), se evidencia que la motivación del agresor obedeció a una mala gestión jerárquica u hostigamiento laboral (*mobbing*), mas no a un patrón de subordinación por motivo de género.¹¹ Por consiguiente, catalogar la conducta denunciada como "violencia de género" en el presente asunto contravendría los estándares explicados en el Protocolo de la SCJN, toda vez que desnaturalizaría la categoría jurídica tutelada por los instrumentos internacionales y la legislación especial. Si bien los actos de superioridad laboral o abuso jerárquico pueden constituir una infracción en la vía administrativa o laboral correspondiente, la ausencia de una motivación basada en el género o de un impacto diferenciado impide legalmente subsumir los hechos dentro de la violencia contra las mujeres por razón de género.

Determinación de esta Defensoría

82. Bajo el marco normativo expuesto, se procederá a determinar la violación a los derechos humanos a una vida libre de violencia en el ámbito laboral de **V1 y V2**, la existencia de **violencia laboral por hostigamiento y malos tratos**, configurada mediante el ejercicio abusivo de poder en una relación de subordinación, cometidos presuntamente por **PR**.

83. Como ha quedado expuesto en los antecedentes del presente instrumento, el caso que nos ocupa, dio inicio con la formación de los Expedientes de Queja **Q/DDHU/040/2025 y Q/DDHU/041/2025**.

84. Esta Defensoría después del estudio y análisis de los hechos, en el respectivo Acuerdo de admisión, especificó que los posibles derechos transgredidos son a una vida libre de violencia; lo anterior, al advertir probables actos de hostigamiento laboral.

85. De ahí que, seguida la secuela procedimental y atendiendo la naturaleza del asunto en cuestión, a fin de evitar la existencia de un posible daño mayor de difícil

¹¹ *Ibíd*em, pp. 139-144

reparación, se emitieron las medidas precautorias necesarias tal como ha quedado asentado en los antecedentes.

86. En ese orden de ideas, esta Defensoría, una vez revisado el contenido integral de las constancias que obran en el presente expediente se advierte que obran en el expediente pruebas presentadas tanto por **V1** como por **V2**, se advierten las documentales públicas consistentes en las constancias de testigo de **T1,T2,T3,T4** y **T5**, mismas que se tienen por reproducidas como si a la letra se insertase y se encuentran indicadas en el apartado de antecedentes de la presente Recomendación. Todas al respecto de situaciones de agresión verbal por parte de **PR** en su calidad de superior jerárquico de **V1** y **V2**, al ser Coordinador de Desarrollo Curricular de la **FC-C1** como se desprende de las constancias que obran en autos específicamente los oficios **DIR/no.471/2025** y **DIR/no.471/2025**, de hechos que tuvieron lugar de manera particular el día 26 de junio de 2025, resultado de la realización de malos tratos en forma de agresión verbal de manera sistemática en contra de las personas ahora víctimas, de quien es superior jerárquico. En dicho sentido y toda vez que la Defensoría actúa bajo el principio de buena fe y conforme al principio de protección más amplia que consagra nuestra Constitución Federal y demás ordenamientos. Al no existir prueba en contrario se tienen por acreditados los hechos al respecto de **PR**.

87. Por ello, esta Defensoría considera que no existe justificación alguna en que se tolere que las personas que laboran en esta Máxima Casa de Estudios, realicen conductas que atenten en contra de la dignidad de las personas, ya que los espacios laborales deben ser libres de todo tipo de violencia y cualquier manifestación de odio, ello al quedar demostrado que las conductas de **PR** en contra de **V1** y **V2**, derivan en el incumplimiento de lo previsto en el artículo 1 del estatuto integral de esta Universidad, así como el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación en la UNACH, en su artículo 5, fracción XII, inciso a).

88. Lo anterior al acreditarse la violencia en el entorno laboral, en su modalidad de hostigamiento, en perjuicio de **V1** y **V2**.

V.- RESPONSABILIDAD

89. Como se ha mencionado en la presente Recomendación, se acreditaron vulneraciones al derecho a una vida libre la violencia en el entorno laboral, en su

modalidad de Hostigamiento, en perjuicio de V1 y V2, por lo que, esta Defensoría considera que existen evidencias suficientes para concluir que PR1 incumplió lo correspondiente a los artículos 1 del Estatuto Integral de esta Universidad 52, párrafo primero de la Ley Orgánica de la UNACH que establecen, respectivamente: *"Los espacios universitarios y aquellos en donde realicen sus actividades las personas integrantes de la Comunidad Universitaria, en ejercicio o, con motivo de sus funciones, deben ser espacios libres de todo tipo de violencia y cualquier manifestación de odio, acto u omisión que implique discriminación y/o racismo por cualquier motivo (...)"* y, *"Los miembros de la Comunidad Universitaria deberán observar **respeto irrestricto por los derechos humanos**, en el ejercicio de sus actividades y en el desempeño de sus funciones se conducirán **de manera cordial, amable y respetuosa**, cumpliendo con la normatividad universitaria."*[énfasis añadido].

90. Asimismo, por las conductas cometidas por PR se actualiza lo previsto en el Convenio 190 de la OIT que protege la integridad frente a la descalificación y las amenazas. Este marco se refuerza con la NOM-035-STPS-2018, la Tesis 1a. CCLII/2014 de la SCJN y el artículo 3o. Bis de la Ley Federal del Trabajo, que tipifica el hostigamiento como un abuso de poder subordinado. A nivel institucional, la Benemérita Universidad Autónoma de Chiapas garantiza esta protección mediante el artículo 52, párrafo primero de la Ley Orgánica de la UNACH, el artículo 1 de su Estatuto Integral y el artículo 5, fracción XII del Protocolo de Actuación, ante situaciones de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación en la UNACH.

91. Entonces, es claro que, para evitar cualquier violación a los derechos humanos y universitarios, es necesario crear una cultura de la prevención en todos los espacios universitarios, de manera particular, la promoción y respeto al derecho a una vida libre de violencia y trato digno, principalmente porque es una obligación insoslayable dentro de nuestros ámbitos de competencia como Institución Autónoma promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas integrantes de la Comunidad Universitaria, en apego a nuestra Legislación Universitaria, Constitución Federal, Instrumentos Internacionales y demás normatividad aplicables en la materia.

VI.- MEDIDAS DE NO REPETICIÓN (Prevención)

92. Estas medidas tienen como fin evitar la consecución de actos de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y discriminación a través del diseño y la implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar y formar a las y los integrantes de la Comunidad Universitaria, para prevenir estos actos.

93. De igual manera, es necesaria la implementación de medidas para evitar actos que promueven la violencia, hostigamiento laboral y discriminación a través de la difusión, diseño y estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar y formar a las y los integrantes de la Comunidad Universitaria, con el objetivo de salvaguardar la integridad física, sexual, simbólica, psicológica, económica, digital o patrimonial.

94. Las medidas de prevención deberán procurar que las mismas incidan en la promoción de una **cultura de paz**, de respeto a la igualdad de género, no discriminación, perspectiva intercultural, en la construcción de un ambiente incluyente y **libre de violencia**.

95. Asimismo, las medidas de no repetición se encuentran detalladas en los artículos 27, fracción V, 74 y 75 de la Ley General de Víctimas, y estas versan en implementar las acciones preventivas necesarias para que los hechos violatorios de derechos humanos no vuelvan a suceder. En consecuencia, resulta preciso que la persona titular de la **Secretaría para la Inclusión Social y Diversidad Cultural (SISDyC)** de esta Máxima Casa de Estudios, lleve a cabo de manera puntual dichas medidas que se señalan en los puntos recomendatorios de este instrumento.

96. En vista de que se acreditó que **PR** violentó el derecho a una vida libre de violencia en el entorno laboral en su modalidad de hostigamiento de **V1 y V2**, esta DDHU, con fundamento en los artículos 49 y 50, fracción III de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chiapas; 750, fracción VI, 756, fracción II, 805, párrafos primero y segundo del Estatuto Integral de la Universidad Autónoma de Chiapas y los artículos 1, 2, 10, 20, 21, párrafo segundo del Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación en la Universidad Autónoma de Chiapas, procede a formular, respetuosamente, las siguientes:

VII.- RECOMENDACIONES

A) MTRO. RODOLFO GUADALUPE LAZOS BALCÁZAR
ABOGADO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE CHIAPAS

ÚNICO.- Que, a través de la Oficina a su digno cargo, se determine, en el ámbito de su competencia, iniciar procedimiento disciplinario en contra de **PR**, por las vulneraciones a los derechos en perjuicio de **V1 y V2**, al apreciarse elementos de la existencia de actos de violencia en el entorno laboral en su modalidad de hostigamiento en el espacio de la **FC-C1**, vertidas en la presente Recomendación, remitiendo las constancias con las que se acredite su cumplimiento. En consecuencia remítanse copias autorizadas de los expedientes **Q/DDHU/040/2025** y **Q/DDHU/041/2025**, para su conocimiento y los efectos legales correspondientes.

B) DR. JOSÉ ALBERTO COLMENARES GUILLÉN
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA C-1.

PRIMERO.- Previo consentimiento de **V1 y V2**, realice las gestiones necesarias ante Salud UNACH para que a través de persona experta en la materia, pueda practicar una valoración psicológica por los hechos materia de esta Recomendación y en caso de que el diagnóstico lo amerite, otorgar atención profesional, hasta que logren un estado óptimo en su salud. Atención que deberá brindarse de manera gratuita, facilitando los medios para que se lleve a cabo y evitando en todo momento su revictimización, debiendo enviar a esta Defensoría las constancias con que se acredite su cumplimiento en un término de quince días hábiles después de la aceptación de la presente Recomendación, garantizando la protección de datos personales.

SEGUNDO.- Realice las gestiones administrativas y presupuestales conducentes para que se coordine con la **SISDYC** de esta Benemérita Universidad, a fin de que en conjunto se diseñe e implemente un Programa de Capacitación Integral en Materia de Prevención y Erradicación del Acoso Laboral, dirigido a la totalidad del personal adscrito a dicha dependencia. Dicha capacitación deberá ser ejecutada por especialistas en la materia, ya sea a través de la propia estructura académica de la Universidad o mediante convenios con organismos externos especializados (como la CEDH o la Secretaría de Igualdad de Género). La capacitación deberá impartirse con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y no discriminación, asegurando que el contenido sea accesible y práctico. Debiendo enviar a esta Defensoría en un término de quince días las fechas programadas en



que se llevarán a cabo dichas capacitaciones así como los temas y horarios, después de la aceptación de la presente Recomendación, y en su momento, enviar las constancias con que se acredite su cumplimiento de estas capacitaciones en un término máximo de seis meses. Es de indicarse que **PR** deberá asistir a dichas capacitaciones de forma obligatoria, debiéndose mandar las constancias que acrediten su puntual asistencia, caso contrario se dará vista a las autoridades correspondientes acerca del desacato del presente punto recomendatorio.

TERCERO.- Designar a una persona servidora pública quien fungirá como enlace con esta Defensoría, para dar seguimiento al cumplimiento de la presente Recomendación, y en caso de ser sustituida, deberá notificarse oportunamente.

97. Con fundamento en el artículo 805, párrafo tercero del Estatuto Integral de la Universidad Autónoma de Chiapas, le solicito a usted que la respuesta sobre la **aceptación o no aceptación** de esta Recomendación, en su caso, sea informada dentro del término de **quince días hábiles** siguientes a su notificación. De no tener respuesta, una vez fenecido dicho término, esta Defensoría dará por no aceptada la presente Recomendación y se procederá en términos de la Legislación Universitaria.

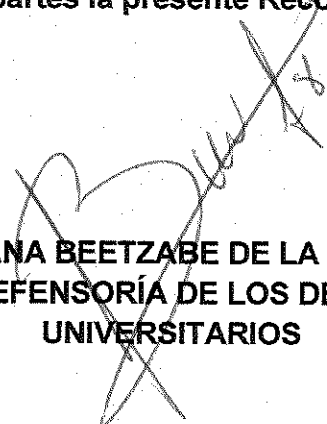
98. En cuanto al cumplimiento de cada uno de los puntos recomendatorios de la presente Recomendación, en apego al artículo 810 del Estatuto Integral de esta Universidad, se le solicita a usted que las pruebas correspondientes al cumplimiento, se envíen a esta Defensoría en un término que no deberá exceder de **quince días** considerando como **días y horas hábiles** siguientes a la fecha de la aceptación de la Recomendación; a excepción de las capacitaciones solicitadas, en cuyo caso se podrá extender su cumplimiento, sin exceder los **tres meses**. Los días y horas hábiles mencionadas serán aquellas que señale el Calendario escolar de la Universidad.

99. Ahora bien, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 748, fracción XI y 756, fracción XIII del Estatuto, y con el objeto de garantizar una mejor protección de los derechos humanos y universitarios, así como prevenir la repetición de hechos como los ocurridos, se propone a la Secretaría Administrativa de esta Universidad que, en el ámbito de sus atribuciones y previa revisión de la normativa aplicable, valore la viabilidad de establecer mecanismos institucionales para el registro de antecedentes en casos de violaciones a derechos humanos universitarios, como el que nos ocupa y en su caso sea incorporada formalmente la presente

Recomendación como un antecedente administrativo en el expediente laboral de **PR**. En consecuencia, dése vista de la presente Recomendación a la citada autoridad universitaria, a efecto de que informe a esta Defensoría la determinación que, en su caso, adopte, remitiendo constancia por escrito para su integración al expediente, dentro del plazo de **quince días hábiles** contados a partir de la notificación correspondiente.

100. De conformidad con el numeral 811 del Estatuto multicitado, la Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios será la encargada del seguimiento al cumplimiento de la presente Recomendación.

101. De igual forma, en términos del artículo 805, párrafo segundo del citado Estatuto, **notifíquese a las partes la presente Recomendación.**


MTRA. JOSEANA BEETZABE DE LA ROSA CELAYA
DIRECTORA DE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS Y
UNIVERSITARIOS

C. c. p. Expediente.