

Síntesis: De los hechos expuestos mediante escrito de queja recibida en este organismo el día 31 de marzo de 2025, la persona impetrante refirió que desde que inició su relación laboral, en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, fue víctima de acoso laboral, hostigamiento sexual y discriminación.

Del análisis de las probanzas y evidencias integradas al expediente de queja, este organismo consideró que no se desprenden indicios suficientes para concluir que en el caso, existieron violaciones a los derechos humanos de “A”, por lo que bajo el sistema no jurisdiccional de derechos humanos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 49 102 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 43, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso b), y 98 a 101 de su reglamento interno, resultó procedente emitir un acuerdo de no responsabilidad a favor de la autoridad a la que se dirige la presente determinación, relacionada con los hechos de los que se dolió “A”.

Oficio No. CEDH:1s.1.175/2026

Expediente No. CEDH:10s.1.7.058/2025

ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. CEDH:2s.10.005/2026

Chihuahua, Chih., a 13 de julio de 2026

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CIUDAD JUÁREZ PRESENTE

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con la queja presentada por "A",¹ con motivo de actos u omisiones que considero violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.7.058/2025**; de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartados B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6 y 12, de su reglamento interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

I. ANTECEDENTES:

1. El día 31 de marzo de 2025 se recibió en esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, escrito de queja presentada por "A", del contenido siguiente:

"...Mi nombre es "A", egresado de la carrera de licenciatura en derecho de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, donde fui víctima de acoso y hostigamiento sexual por parte de "B", conforme a hechos que a continuación expongo para los efectos correspondientes. Durante mi contrato laboral

¹ Información respecto a los datos personales e información de naturaleza confidencial. Fundamento Jurídico. Acuerdo del Comité de Transparencia de confirmación de Clasificación: CEDH.7C.2/ 115/2025 Versión Pública. Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los datos personales de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación. Lo anterior con fundamento en los artículos 6, Apartado A, fracción II y, VIII, párrafo sexto, 16, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, fracción III, párrafo tercero de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 3, fracción XXI, 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 128, y 134 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua; 1, 6, 7, 16, 17, 18, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, 16 y 171, fracción VII, de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua; 4, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, y demás aplicables. Lineamientos Séptimo fracción I, y Trigésimo Octavo fracción I, de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas. Motivación. Difundir esta información violentaría el derecho de protección de datos. (Véase prueba del daño). Temporalidad. Información Confidencial: Restringida por tiempo indefinido.

dentro de la UACJ,¹ correspondiente del 02 de mayo de 2023 al 02 de diciembre de 2024, adscrito a “C”, fui víctima de malos tratos, hostigamiento, acoso, discriminación, y presión para la obstrucción de la justicia dentro de los procedimientos de investigación administrativa.

Los malos tratos fueron desde el inicio de mi contrato laboral, sembrando el miedo para un servidor y para la mayoría de las compañeras, dando a entender que, si no se obedecía a lo que “B” quería, correríamos el riesgo de perder nuestros empleos.

El hostigamiento y acoso se presentó desde inicios de mi contrato laboral, siendo muy constante el acoso sexual y hostigamiento (tema súper sensible a la luz de las noticias), la presión psicológica y laboral sobre un documento que para el señor “B”, no tenía la perfección que él quería, llevándome días y hasta semanas con un solo documento, cosa que es súper miserable, afectando un daño personal y moral. El horario laboral desde un inicio se me comentó que sería de 8:00 a las 15:00 horas, de lunes a viernes, cosa que al entrar al departamento “C”, no se respetó, se comentó todo por escrito y en persona a la maestra “D” y nos comentaba lo siguiente: véanlo directamente con “B”. Durante un año 8 meses no se me respetó mi horario de comida y mi salida estipulada en el contrato laboral.

Acoso, durante el periodo laboral, el señor “B”, manejaba todo en persona, lo cual facilitaba más no dejar rastro de las malas prácticas que hacía, lo que hacía es que únicamente por vía Teams nos hablaba para decir: “cómo vamos”, “puede venir a las sala de juntas”, “viene por favor”, “viene a mi oficina”; en reiteradas ocasiones el señor “B” me hablaba con su secretaria “E” o “F” para comentarme que pasara a la oficina, una vez en su oficina el señor “B”, se explayaba en hacerme sentir menos por mi esfuerzo laboral y tratar de presionarme para que yo hiciera lo que él quería en temas sexuales, además insinuaba y se tocaba sus partes para tratar de provocarme, en ciertas ocasiones también comentaba que muchas personas estaban a sus pies por los favores sexuales que le hacían y pues tenían el respaldo de él para cualquier cosa que pasara, dando como conclusión de que si no aceptaba lo que él quería yo correría el riesgo de que me corrieran, diciéndome que él se las arreglaría para que no tuviera chance de hacer nada por la vía laboral, o sea una demanda; en ciertas ocasiones mencionaba que tenía el respaldo del rector “G” y del abogado general “H”, por lo cual él era intocable. Es importante señalar que en muchas ocasiones que pasé a la oficina del funcionario “B” trató y me obligó a hacerle sexo oral, cosa que no quise y fue cuando se empezó agravar la persecución hacia mí. No comenté nada por miedo a represalias internas y externas.

¹ Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

La discriminación dio inicio cuando por decisión personal decido irme en ropa informal, mezclilla y tenis, dando como resultado un trato desigual por parte del superior y comentando que no era la ropa más adecuada para ir a trabajar, durante los días que me presentaba en mezclilla nunca se me asignó trabajo por el simple hecho de no llevar la ropa que me comentó la maestra “D” y el maestro “B”, siempre fue muy notoria la desigualdad dentro de la oficina, no se me asignaban tareas por el hecho de que daría vergüenza y pena mi vestimenta. Eso comentaban los antes señalados.

Durante el mes de agosto la discriminación se agravó cuando le pedía permiso al señor “B” para ausentarme sin goce de sueldo por temas de salud, con motivo del proceso de embarazo que actualmente estoy viviendo con mi pareja, las faltas no fueron consecutivas, fueron eventualmente durante tres meses, dando un total de tres permisos durante tres meses, esta situación le disgustó al señor “B” y dio como resultado la presión para que yo renunciara y terminar la relación laboral como si nada hubiera pasado con todas las omisiones y violaciones a mis derechos universitarios y humanos, en varias ocasiones comentó: “yo no quiero personas embarazadas y mucho menos hombres que estén pasando por ese proceso, aquí se viene a trabajar si te gusta bien, si no, es tu responsabilidad y atente a las consecuencias”. Es tan desagradable que un hombre solicite permiso para tratar temas del embarazo de su pareja, cuando el proceso solo es de la mujer, aparte ni dinero tienes, así que ponte a trabajar, esta actitud que comento, se me hizo tan machista, clasista y racista.

Obstrucción de la justicia. Existen infinidad de procedimientos administrativos internos y externos que se encuentran varados por falta de ejecución, han dejado pasar el tiempo para que todos los procedimientos de investigación administrativa prescriban, existen muchos procedimientos externos en donde se ven involucrados recursos públicos federales y estatales, y los incoados a quien se debe sancionar, siguen ocupando puestos dentro de la UACJ, continúa la simulación.

Por último, el día que me puso a disposición de recursos humanos, pasé a su oficina y me amenazó, comentando: “próximamente tendrás tu finiquito”, “ya no quiero ver a alguien como tú”, con un tono muy despectivo y grosero, comentando que si no cobraba el cheque, él me haría la vida de cuadritos, y que él se encargaría de que yo no volviera a trabajar para la UACJ.

Me vi obligado y acorralado por la necesidad económica que tengo actualmente de un proceso de embarazo y gastos que tengo que cubrir, él sabía que no existiría la posibilidad de que yo iniciara un tema legal por la vía laboral debido a mi situación personal, dejándome vulnerable para una demanda en contra de la UACJ.

Perdí mi antigüedad como empleado en la UACJ, perdí mi empleo, fui amenazado por “B” para firmar y cobrar el documento que define la terminación relación laboral por mutuo acuerdo.

Se le comentó al señor rector por todos los medios mi situación y lo primero que comentó fue: “Sí, “A” déjeme revisarlo con el “H”. Se denunció a la Secretaría de la Función Pública y la misma me comenta que me comunique con la secretaria de “B”, cosa que es totalmente absurda y pone de manifiesto el conflicto de intereses...”. (Sic).

2. Con fecha del día 23 de abril del año 2025, se recibió el oficio número 502/2025, signado por “H”, abogado general de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, mediante el cual rindió el informe de ley solicitado, argumentando lo siguiente:

“...Antecedentes del asunto:

“A” fue empleado de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez de 02 de mayo de 2023 al 02 de diciembre del 2024, en que se dio por terminada la relación laboral por mutuo consentimiento, acuerdo que se formalizó y ratificó ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Oficina Estatal de Apoyo Chihuahua Ciudad Juárez, el día 09 de diciembre de 2024, mediante “Convenio de terminación de la relación laboral”, que fue elevado a calidad de cosa juzgada. (Anexo 1).

I. Cuestión preliminar:

Se plantea la incompetencia de esa H. Comisión para conocer de los hechos planteados por el quejoso.

A). En efecto, resulta incompetente esa H. Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para conocer del asunto planteado por el quejoso, en virtud que conforme a lo dispuesto por el artículo 3 de La Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, establece que solo será competente para “...conocer de quejas relacionadas con presuntas violaciones a los derechos humanos cuando éstas fueran imputadas a autoridades y servidores públicos de carácter estatal y municipal...”, ahora bien, de los hechos base de la queja, se desprende que ésta es enderezada en contra de “B”, sin embargo debe decirse que ni el cargo, ni la persona que lo ocupa, corresponden a “... autoridades y servidores públicos de carácter estatal y municipal...” sino que se trata de un trabajador académico con funciones administrativas, es decir, se trata de una relación laboral de carácter privado, tan es así, que dicha relación laboral, se rige por el apartado A del artículo 123 de la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos, por así disponerlo el artículo 3 de la propia Constitución y el artículo 353-J de la Ley Federal del Trabajo.

En tal orden de ideas, suponiendo sin conceder que los hechos en que “A” basa su queja fueran ciertos, debe decirse, en primer lugar, que tales hechos no implican una presunta violación de derechos humanos, pues a quien se atribuyen no tiene la calidad de autoridad o servidor público, sino de empleado o trabajador; y en segundo lugar, por la razón antes expuesta, por la naturaleza de los hechos, en todo caso, serían y siguen siendo cuestiones cuya competencia para conocer y resolver le correspondieron a las autoridades laborales, por lo que, lo relativo a las causas de la terminación de la relación laboral entre el hoy quejoso y la Universidad, ya adquirieron el carácter de cosa juzgada como quedará de manifiesto en el siguiente punto.

- B). Se actualiza también la causal de incompetencia de esa H. Comisión, prevista en el artículo 7 fracción segunda de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos en razón de que los hechos en que el quejoso funda su queja, suponiendo sin conceder que fuesen ciertos, de su lectura se desprende que se dieron dentro del contexto de una relación laboral, como el propio quejoso lo sabe al ser perito en derecho, y tan lo sabe qué intencionalmente y de mala fe, omitió comentar en su relato que su relación laboral con la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez terminó por mutuo acuerdo, por la vía jurisdiccional, ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Oficina Estatal de Apoyo Chihuahua, Ciudad Juárez, autoridad que documentó dicha terminación laboral mediante “Convenio de terminación de la relación laboral”, celebrado, con fecha nueve de diciembre de 2024, y que fue elevado a categoría de cosa juzgada.*

Con lo anterior, se actualiza la causa de incompetencia de esa H. Comisión, prevista en el artículo 7 fracción II de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, pues si los reclamos inciden en los efectos y materia del multicitado convenio de terminación de relación laboral por mutuo consentimiento, de los cuáles ahora se duele, es entonces que debe prevalecer lo que a derecho corresponde al ser resoluciones de carácter jurisdiccional, sustentando esto en el siguiente criterio:

Artículo 7. La Comisión Estatal no podrá conocer de asuntos relativos a: II. Resoluciones de carácter jurisdiccional.

Registro digital: 2029377

Instancia: Plenos Regionales

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: PR.P.T.CS. J/12 L 11la.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 41, septiembre de 2024, Tomo III, Volumen 2, página 1538 Tipo: Jurisprudencia.

CENTROS DE CONCILIACIÓN LABORAL (LOCALES Y FEDERAL). LAS FUNCIONES QUE REALIZAN EN LA ETAPA PREJUDICIAL DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SON MATERIALMENTE JURISDICCIONALES.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar si las funciones de Centros de Conciliación Laboral (locales y federal) en la etapa prejudicial pertenecen al ámbito administrativo o al jurisdiccional y, con base en ello, si tienen legitimación para interponer el recurso de revisión contra las sentencias de amparo indirecto en las que las funciones conciliatorias sean los actos reclamados. Mientras que uno determinó que son actividades materialmente jurisdiccionales y, por ende, carecen de legitimación para interponer la revisión, el otro sostuvo que pertenecen al ámbito administrativo, por lo que sí cuentan con legitimación para recurrir la sentencia de amparo.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materias Penal y de Trabajo de la Región Centro-Sur con residencia en la Ciudad de México determina que las funciones que realizan los Centros de Conciliación Laboral (locales y federal) en la etapa prejudicial del procedimiento laboral, son materialmente jurisdiccionales.

Justificación: Los Centros de Conciliación Laboral (locales y federal) son organismos descentralizados, autónomos a las instancias judiciales, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

La conciliación laboral prejudicial parte de la premisa en la cual no todos los conflictos entre patrones y trabajadores se ventilan en los tribunales, sino que pueden tener una solución en esta fase, a través de un convenio que posee el carácter de cosa juzgada.

La actividad conciliatoria se rige por el principio de imparcialidad, el cual implica mantenerse al margen de los intereses de las partes y tiene sustento en el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en instrumentos internacionales como el Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, de la Organización Internacional del Trabajo, y el Anexo Laboral 23-A del Tratado entre Estados Unidos Mexicanos y Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC).

Al encaminarse las funciones de conciliación a la solución de conflictos con un actuar imparcial, y tener la calidad de cosa juzgada lo que se resuelva en dicha etapa, su naturaleza es materialmente jurisdiccional no obsta a ello la

vinculación formal con la administración pública que tienen los Centros de Conciliación Laboral.

PLENO REGIONAL EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DE LA REGIÓN CENTRO-SUR, CON RESIDENCIA EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

Contradicción de criterios 68/2024. Entre los sustentados por el Décimo y el Décimo Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de junio de 2024. Tres votos de las Magistradas Rosa María Galván Zárate y María Enriqueta Fernández Haggar, y del Magistrado Héctor Lara González. Ponente: Magistrada María Enriqueta Fernández Haggar. Secretaria: Lucina Bringa Calvario.

Tesis y/o criterios contendientes:

El sustentado por el Décimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo en revisión 94/2023 y el diverso sustentado por el Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo en revisión 90/2023.

Nota: De la sentencia que recayó al amparo en revisión 94/2023, resuelto por el Décimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo de Primer Circuito, derivó la tesis aislada 1.100.T.14 L (11a.), de rubro: “CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DE CIUDAD DE MÉXICO SU DIRECTOR EJECUTIVO DE CONCILIACIÓN CARECE DE LEGITIMACIÓN PARA INTERPONER EL RECURSO DE REVISIÓN CONTRA SENTENCIA DICTADA EN EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO RESPECTO DE ACTOS QUE EMITE DENTRO DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL”, publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 23 de febrero de 2024 a las 10:25 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, Libro 34, Tomo V, febrero de 2024, página 4516, con número de registro digital: 2028248.

De la sentencia que recayó al amparo en revisión 90/2023, resuelto por el Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, derivó la tesis aislada 1.140.T.35 L (11a.). de rubro: “CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL. TIENE LEGITIMACIÓN PARA INTERPONER EL RECURSO DE REVISIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO RESPECTO DE LOS ACTOS QUE EMITE, TANTO EN SUS FUNCIONES REGISTRALES COMO CONCILIADORAS”, publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 23 de febrero de 2024 a las 10:25 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, Libro 34, Tomo V, febrero de 2024, página 4518, con número de registro digital: 2028249.

Esta tesis se publicó el viernes 20 de septiembre de 2024 a las 10:29 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 23 de septiembre de 2024, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021

Además, el convenio lo vincula a su cumplimiento y eso constituye cosa juzgada, esto es así pues la controversia tuvo y sigue teniendo como presupuesto la existencia de la relación laboral, aún en esta nueva instancia en la que se ejercen las mismas pretensiones de la instancia judicial, se advierte que la admisión de la queja tiene como objeto acciones que se dan primordialmente en el ámbito laboral; tan es así que se hace una calificación preliminar de las violaciones designándolas como: derecho al trabajo, acciones y omisiones contrarias al derecho al trabajo, permitir el desempeño de trabajo en condiciones que atenten contra la dignidad de las personas; subsumiéndose las demás en las primeras.

En ese contexto, resulta plenamente aplicable el criterio contenido en la tesis con número de registro digital 2028700, emitida en la Undécima Época por el Primer Tribunal Colegiado del Trigésimo Circuito, en la cual se sostiene lo siguiente:

Registro digital: 2028700

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: XXX.1º.6L (11a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 37, mayo de 2024, Tomo V, página 5033 Tipo: Aislada.

CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL. ES IMPROCEDENTE LA ACCIÓN DE NULIDAD EN SU CONTRA, AUN CUANDO SE ALEGUE RENUNCIA DE DERECHOS.

Hechos: Una persona demandó la nulidad del convenio celebrado ante una oficina estatal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como el pago de la diferencia que resultara por concepto de prima de antigüedad, toda vez que alegó renuncia de derechos porque la cantidad calculada y pagada por dicho concepto en el referido convenio no incluyó los estímulos de asistencia y puntualidad. La persona juzgadora desechó la demanda al considerar improcedente la acción de nulidad del convenio sancionado por la referida autoridad, así como la revisión posterior de hechos o prestaciones materia de dicho convenio toda vez que tiene el carácter de cosa Juzgada.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que es improcedente la acción de nulidad contra un convenio laboral sancionado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, aun cuando se alegue renuncia de derechos.

Justificación: De los artículos 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 684-B y 684-E, fracción XIII, de la Ley Federal de Trabajo, se advierte que los Centros de Conciliación tienen atribuciones para validar los convenios celebrados entre las partes, los cuales adquieren la condición de cosa juzgada. El artículo 33 de la citada ley establece que los convenios celebrados sin la intervención de las autoridades laborales pueden nulificar ante el Tribunal Laboral, solamente en aquello que contenga renuncia de derechos de las personas trabajadoras, debiendo conservar su validez el resto de las cláusulas convenidas. Por tanto, es improcedente la acción de nulidad contra un convenio laboral sancionado por el Centro Federal de Conciliación Registro Laboral, así como la revisión posterior de hechos o prestaciones materia de dicho convenio toda vez que tiene el carácter de cosa juzgada aun cuando se alegue renuncia de derechos o vicios en el consentimiento.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGÉSIMO CIRCUITO.

Amparo directo 155/2023. 22 de febrero de 2024. Unanimidad de votos.

Ponente: Alejandro López Bravo. Secretaria: Martha Cecilia Leyva Medina.

II. Apartado especial.

Es importante destacar que el hoy quejoso es perito en derecho, por lo que se puede presumir de manera fundada que intentando sorprender o abusando de la buena fe de esa H. Comisión, intencionalmente y de mala fe, omitió hacer del conocimiento de esa H. Comisión que hasta antes de acudir a esa H. Comisión, no había manifestado hechos de índole o connotación sexual ante ninguna autoridad universitaria, ni siquiera ante la Unidad de Género de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, a la que sí acudió en fecha 12 de marzo de 2025 a manifestar solo cuestiones laborales y por las cuales la Unidad de Género se declaró incompetente, por lo que resulta improcedente que reclame una omisión en la atención por parte de la universidad, a supuestos hechos de acoso u hostigamiento sexual que, se insiste, no fueron del conocimiento de esta institución educativa, sino hasta después de presentada la queja en la CEDH.

Adicionalmente, el quejoso intencionalmente y de mala fe, también omitió manifestar en su escrito, que plantea una queja ante esa H. Comisión con el propósito de generar presión para lograr la reinstalación laboral, pues así lo expresó de viva voz el pasado 12 de abril, en un medio digital de noticias denominado Canal 28, donde dijo que seguirá insistiendo diariamente con su denuncias, ya que su pretensión es que se le “regrese su empleo” en la Universidad, mensaje que se difundió en la red socio digital Facebook, a través del enlace: “FF”

Por lo antes expuesto y fundado esa H. Comisión, deberá estimar que la queja planteada no corresponde de manera ostensible a su competencia y deberá declararse incompetente, por lo que se solicita se ahonde en el estudio de lo expuesto y se pronuncie al respecto como una cuestión preliminar.

III. Informe.

En el remoto caso de que esa H. Comisión se declare competente para continuar con el procedimiento me permito ad cautelam rendir el informe solicitado:

Respecto a las posiciones contenidas en el oficio al que se le da respuesta manifiesto lo siguiente:

Respecto a lo solicitado en la posición número 1, me permito comunicar a esa H. Comisión, que el mismo día 08 de abril de 2025, se corrió traslado a “B” de esta institución, con la copia de la queja que para tal efecto se adjuntó.

- 1) Con fecha 11 de abril de 2025, se recibió la respuesta de “B”, en la cual manifestó que todos y cada uno de los hechos de la queja son falsos, y que por ello requiere a esa H. Comisión proceda a dar vista a la autoridad competente por la probable comisión del delito de falsedad de declaraciones ante autoridad, previsto y sancionado por el artículo 308 del Código Penal del Estado de Chihuahua, pues el hoy quejoso ha comparecido en su calidad de denunciante imputándole hechos falsos, con el propósito de inculparlo y causarle un perjuicio. (Anexo 2).*

Por otro lado, el hoy quejoso también ha incurrido en falsedad de declaraciones ante autoridad, si tomamos en cuenta que, suponiendo sin conceder que los hechos narrados por el quejoso ante esta comisión fueran ciertos, resulta que supuestamente se dieron en el contexto de una relación laboral, sin embargo, es claro que lo manifestando por el hoy quejoso ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Oficina Estatal de Apoyo Chihuahua, Ciudad Juárez, el día 09 de diciembre de 2024 al ratificar la terminación de la relación laboral con la universidad por mutuo acuerdo, es completamente diferente a lo manifestado por él ante esa H. Comisión Estatal de los Derechos Humanos, el día 31 de marzo de 2025, permitiéndome precisar que el hoy quejoso omitió dolosamente mencionar la existencia y términos del referido convenio de terminación laboral.

- 2) Respecto a lo solicitado en la posición número 2, me permito manifestar que el rector de esta universidad no tuvo conocimiento de los hechos novedosos de la*

queja relacionados con el supuesto “acoso sexual y hostigamiento sexual” sino hasta el día 08 de abril de 2025, en que se le notificó por parte de esa H. Comisión. En razón de esto y considerando que la relación laboral del quejoso con la universidad terminó el día 02 de diciembre de 2024, esta institución no tenía elementos para iniciar ninguna investigación respecto a los hechos de la queja. Y ahora que tiene conocimiento de tales hechos, no es competencia de esta universidad iniciar alguna investigación sobre un asunto que se dirimió en la instancia correspondiente, máxime si se toma en cuenta que, aunado a esto, han transcurrido poco más de cuatro meses desde la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo (02 de diciembre de 2024, ratificada ante el Centro de Conciliación y Registro Laboral, Oficina Estatal de Apoyo Chihuahua, Ciudad Juárez, con fecha 9 de diciembre de 2024 y donde se dieron por satisfechas las pretensiones de las partes) hasta la notificación de la queja interpuesta ante la CEDH (08 de abril de 2025).

- 3) En relación con lo solicitado en la posición número 3, me permito hacer de su conocimiento que, conforme a lo manifestado por el hoy quejoso ante el Centro Federal de Conciliación y Registro laboral, Oficina Estatal de Apoyo Chihuahua, Ciudad Juárez, en el convenio mediante el cual se ratificó la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo, su horario de labores era de las 8:00 a las 16:00 horas, con media hora para comida dentro de las mismas instalaciones, de lunes a viernes de cada semana. Cuestión que está vinculada a lo actuado y resuelto ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Oficina Estatal de Apoyo Chihuahua, Ciudad Juárez. Atendiéndose lo peticionado con el documento adjunto previamente en el Anexo 1.*

En suma, los actos y/u omisiones denunciadas no existen. Dadas las falsedades enunciadas en la queja, no estamos en aptitud de participar en una conciliación.

- 4) Los hechos novedosos que se desprenden del escrito de queja fueron del conocimiento de la Rectoría de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez en fecha 08 de abril de 2025. Respecto de aquéllos se turnará a la instancia correspondiente para que obren para fines de control y se proceda conforme a lo que la normatividad universitaria señala, teniendo presente el principio de inmutabilidad del proceso, de la resolución y de los hechos, materia de ambas. Lo anterior en el entendido que fueron materia de un convenio por mutuo acuerdo. (Sic).*

Anexo 1. Copia de convenio de terminación de la relación laboral celebrado por mutuo consentimiento ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Anexo 2. Recepción de respuesta del Contralor General de la UACJ.

Anexo 3. Nombramiento del titular de la oficina de la Abogacía General de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

De igual manera se adjuntó el escrito de fecha 11 de abril del año 2025, signado por “B” el cual primeramente dirige escrito a “G”, anexando su informe de ley correspondiente a los hechos que manifiesta el quejoso “A”, y lo hace de la siguiente manera:

“...Le informo que he leído con detenimiento y profundo análisis el oficio CEDH:10s.1.7.054/2025 y particularmente el escrito que le acompaña, signado por “A” mismos que me fueron remitidos el pasado martes 08 de abril y procederé a dar respuesta al órgano protector de derechos humanos en tiempo y forma a través del documento que adjunto al presente.

No obstante, comparto con usted que, salvo lo relativo al periodo en el que fue empleado de la universidad, adscrito a “C”, todos y cada uno de los hechos expresados por el quejoso son falsos, por lo que solicitaré a la H. Comisión Estatal de los Derechos Humanos que dé parte a las autoridades por la probable comisión del delito de falsedad de declaraciones ante autoridad, previsto y sancionado por el artículo 308 del Código Penal del Estado Chihuahua, pues el hoy quejoso ha comparecido en su calidad de denunciante ante esa autoridad imputándome hechos falsos, con la intención de inculparme y causarme un perjuicio. Sin otro particular por el momento, me despido agradeciendo sus atenciones. “B”...”.

“...“B”, por mi propio derecho, comparezco por esta vía, en atención al oficio número CEDH:10s.1.7.054/2025, del expediente CEDH:10s.1.7.058/2025 del cual se me corrió traslado en fecha 08 de abril del presente año, por conducto del Rector de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, para exponer lo siguiente:

De lo expuesto por el quejoso “A”, es cierto que fue empleado de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, del 02 de mayo del 2023 al 02 de diciembre de 2024. Ciertamente es también que durante el tiempo que estuvo contratado estuvo adscrito a “C”.

Respecto de todo lo demás contenido en el escrito del quejoso, desde este momento niego categóricamente los hechos que se me imputan. Las afirmaciones vertidas por la persona quejosa son falsas y han causado daño directo e irreparable a mi honor, imagen y reputación personal, familiar y profesional.

Manifiesto con toda responsabilidad que no he incurrido en conducta alguna que vulnere los derechos humanos de la parte quejosa, ni directa ni indirectamente. En virtud de lo anterior, respetuosamente solicito a esa Comisión que se analice con rigor la admisión de quejas que, como en este caso, se presentan sin elementos objetivos ni pruebas mínimas que las respalden, toda vez que permitir su trámite genera un uso indebido de los recursos públicos y puede prestarse a uso malicioso de este valioso mecanismo de protección de derechos humanos.

Asimismo, con fundamento en el deber de denunciar, contemplado en el Código Nacional de Procedimientos Penales, requiero a esta H. Comisión proceda a dar vista a la autoridad competente por la probable comisión del delito de falsedad de declaraciones ante autoridad, previsto y sancionado por el artículo 308 de Código Penal del Estado de Chihuahua, pues el hoy quejoso ha comparecido en su calidad de denunciante imputándome hechos falsos, con dolo evidente y con la intención de inculparme y causarme un perjuicio.

Sin otro particular por el momento, quedo atento a cualquier requerimiento adicional, reiterando mi disposición para colaborar en todo lo necesario para el esclarecimiento de los hechos y la protección efectiva de los derechos humanos en apego al debido proceso...”. (Sic).

3. Por lo anteriormente expuesto, este organismo protector de los derechos humanos realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de aquellos medios probatorios que permitieran demostrar la verdad sobre los hechos planteados, lográndose recabar las siguientes:

II. EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja signado por “A”, recibido en este organismo el día 31 de marzo de 2025, transcrito en el párrafo 1 de la presente resolución.
5. Oficio número 502/2025 de fecha 23 de abril del año 2025, signado por “H”, Abogado General de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, por medio del cual rindió el informe de ley, documento transcrito en el numeral 2 de la presente resolución, en el cual acompañó copia de lo siguiente:
 - 5.1. Convenio de conciliación celebrado por “A” y “L”, en su carácter de trabajador y apoderado legal de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez respectivamente, ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Oficina Estatal de Apoyo en Ciudad Juárez Chihuahua, para dar por terminada la relación laboral respectiva.

- 5.2. Escrito de fecha 11 de abril del año 2025 firmado por “B”, dirigido a “G”, donde le comunicó que procederá a dar respuesta a la solicitud de informe a este organismo derecho humanista en tiempo y forma, adjuntando dicho documento.
- 5.3. Posicionamiento personal expuesto por “B”, en relación a los hechos denunciados por “A”, dirigido a la Visitadora ponente, transcrito en la parte final del párrafo 2, como parte del informe rendido por el abogado general de la UACJ.
6. Acta circunstanciada de fecha 28 de abril del año 2025, elaborada por la Visitadora ponente donde se hizo constar la comparecencia de “A”, manifestando lo siguiente: *“... no pienso presentar ninguna evidencia, ni pruebas, de mi dicho, por qué no confío en la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, todas mis pruebas las presentaré en Fiscalía ya que, ya interpuse mi denuncia en contra de “B” y allá es donde presentaré mis pruebas, aquí no...”*. (Sic).
7. Acta circunstanciada de fecha 28 de abril del año 2025, en la que la Visitadora instructora hizo constar la recepción vía correo electrónico del escrito de “A”, donde realizó diversas manifestaciones en relación al informe de ley rendido por la autoridad, y en la cual mencionó que se debe indagar y solicitar el testimonio del personal que estaba adscrito al área “C”, comentando además, que su comportamiento es un elemento fundamental como evidencia de las secuelas de los malos tratos, acoso sexual, hostigamiento, discriminación por clase social, por pensamiento, por estatus económico etc., de igual manera, en sus manifestaciones recalcó sus pretensiones diciendo: *“... no descansaré hasta que me regresen mi empleo, la reparación del daño y que se sancione al incompetente y acosador sexual de “B”, anexando lo siguiente:* (
- 7.1. Capturas de pantalla de varios medios digitales con declaraciones del mismo quejoso, en relación al tema que nos ocupa.
- 7.2. Captura de un chat con un servidor electrónico de la Secretaría de la Función Pública, donde le indican que para generar su denuncia se comunique a un número de teléfono que le proporcionan.
- 7.3. Captura con un sello de recibido de la Unidad de Género de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, con fecha 11 de marzo de 2025, sin contenido del escrito presentado.
- 7.4. Captura de un sello de recibido de la Defensoría de los Derechos Universitarios con fecha del 25 de febrero de 2025, sin contenido del escrito presentado.

- 7.5.** Captura de un sello de recibido poco legible, en el que se aprecia la fecha de recepción del 10 de marzo de 2025.
- 7.6.** Captura de dos imágenes con personas del sexo masculino en un restaurante, así como una publicación de una red social que lleva por título: *“¿Alguien sabe qué pasó con este caso... si se documentó y se le dio seguimiento?”*.
- 7.7.** Capturas de una conversación con fecha viernes 31 de enero, miércoles 29 de enero y jueves 30 de enero, sin precisión del año en que fueron realizadas.
- 8.** Acta circunstanciada de fecha 21 de mayo de 2025, en la cual se hizo constar la recepción del oficio número 030799 remitido a este organismo local por la Dirección General de Quejas y Orientación de la Primer Visitaduría de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, donde se adjuntó escrito de contenido similar a la queja descrita en el numeral 1 de esta resolución.
- 9.** Acta circunstanciada elaborada el día 13 de junio del año 2025, en la cual obra la diligencia que se llevó a cabo en las instalaciones de Rectoría de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, como parte de la investigación; asimismo se solicitó el apoyo para entrevistar al personal adscrito al área de “C”, lugar donde se desempeñaba el quejoso “A”, con la finalidad de recabar información relacionada con los hechos descritos, programándose fecha para la recepción de las declaraciones respectivas.
- 10.** Nota digital de fecha 16 de diciembre de 2022, donde “A” expuso que es trabajador del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), desde el 03 de octubre de 2022 y ha sido hostigado laboralmente y aislado, denunciando maltrato y hostigamiento permanente en sus funciones por parte de “M” y “N”, servidores del INEGI.
- 11.** Acta circunstanciada de fecha 12 de agosto de 2025, elaborada por la Visitadora ponente, en la cual se recibió la declaración testimonial de “O”, exhibiendo además copia de la denuncia interpuesta en contra de “A” por los actos constantes de violencia cibernética, amenazas y hostigamiento, en su perjuicio y de su menor hija, agregando capturas de pantalla de la red social Facebook de la persona quejosa, donde éste expone a “B” y “O”, así como a su menor hija, expresando que temía por su vida e integridad y la de su hija, ya que el impetrante tiene la costumbre de seguir y acosar a las personas.

12. Acta circunstanciada de fecha 12 de agosto del año 2025, elaborada por la Visitadora ponente, en la cual obra la transcripción de la testimonial de “F”, quien declaró ser empleada del área “C”, refiriendo que jamás vio nada raro, nunca se escucharon regaños, gritos o faltas de respeto hacia ninguno de los que trabajaban con “B”, y refirió que “A”, siempre decía que se sentía muy a gusto trabajando en “C”, nunca se quejó de malos tratos, ni acoso ni nada.
13. Acta circunstanciada de fecha 12 de agosto del año 2025, en la cual obra la declaración testimonial de “E”, quien manifestó que “B”, se dirigía directamente con los subdirectores y ya ellos bajaban instrucciones a todo el personal, por lo que la comunicación que tenía éste con “A”, siempre fue por medio de los superiores, añadiendo que nunca escuchó nada raro, que la persona quejosa nunca refirió ser objeto de malos tratos, ya que “B” es muy respetuoso con todas las personas que trabajan en su área.
14. Acta circunstanciada de fecha 12 de agosto del año 2025, en la cual se hizo constar la testimonial de “D”, quien manifestó reservarse el derecho a declarar respecto a la queja de “A”, para no entorpecer los procesos judiciales que se iniciaron, ya que refirió que se siente amenazada y hostigada por éste, quien la sigue a donde va y ha llegado hasta su domicilio, y lo hace con varios ex compañeros, a quienes dice que tiene ubicados.
15. Acta circunstanciada de fecha 15 de agosto del año 2025, en la cual se hizo constar la incorporación de un correo electrónico de “A” dirigido a la Visitadora ponente, donde refiere que no se ha entrevistado a ninguna persona del área donde él trabajaba, que se eviten las mentiras y que actué con ética y responsabilidad.
16. Acta circunstanciada de fecha 16 de agosto del año 2025, en la cual obra correo enviado por “A”, donde agregó seis capturas de un medio digital, relacionado con opiniones en relación al desempeño de “B” como docente.
17. Acta circunstanciada de fecha 23 de agosto del año 2025, donde se hizo constar la incorporación de un correo remitido por “A”, donde anexó evidencia de hechos que consideró como de opresión, y autoritarismo de una institución pública, porque refiere que se le negó el acceso para ir al baño en las instalaciones de Rectoría de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, anexando dos imágenes jpg y cuatro videos, que no tienen relación con los hechos que nos ocupan.
18. Oficio número UIDVFAM-7525/2025, de fecha 25 de agosto de 2025, signado por la “DD”, agente del Ministerio Público adscrita a la Unidad Especializada en Delitos de Violencia Familiar, Delitos Sexuales, Contra la Familia y Trata de Personas, donde

remitió copia certificada de la carpeta de investigación agrupada interpuesta por “A”, solicitando además la remisión de copia certificada del expediente de queja que se integró en este organismo, siendo indispensable para la indagatoria e integración de la denuncia que interpuso “A” en contra de “B”, anexando lo siguiente:

- 18.1.** Escrito presentado ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, signado por “A”, de fecha 31 de marzo del año 2025, mismo que fue ratificado como denuncia y/o querrela el día 14 de abril del año 2025, ante la Fiscalía General del Estado en contra de “B”, donde expuso ser víctima del delito de violación en grado de tentativa, abuso sexual y/o acoso sexual y/o hostigamiento sexual en su perjuicio.
- 18.2.** Ratificación de denuncia presentada por “A” de fecha 14 de abril de 2025, a través de una comparecencia ante la Unidad Especializada en Delitos de Violencia Familiar, Delitos Sexuales, Contra la Familia y Trata de Personas. (Fojas 148 a 151)
- 18.3.** Copia de la denuncia y/o querrela, presentada por “A” el día 14 de abril de 2025, por el delito de discriminación simple y amenazas, en contra de “B” y “D”.
- 18.4.** Acuerdo de acumulación y conexidad de ambas denuncias, agrupándolas en la carpeta de investigación “Y”, de fecha 25 de abril del año 2025, signado por “DD”, agente del Ministerio público de la Unidad Especializada en Delitos de Violencia Familiar, Delitos Sexuales, contra la Familia y Trata de Personas. (Foja 178)
- 18.5.** Diligencia ministerial de fecha 30 de abril del año 2025, en la que se hizo constar la comparecencia de “A”, así como de “I”, asesor jurídico público asignado por la CEAVE,² del agente ministerial “Q” y el psicólogo “P”, que estuvieron presentes en la ampliación de declaración de “A”, ante “DD”, agente del Ministerio Público instructor, con el propósito de aclarar y ampliar la denuncia presentada y ratificada desde el día 14 de abril del año 2025.
- 18.6.** Dictamen psicológico número 861/2025 realizado a “A”, de fecha 08 de mayo de 2025, signado por “P”, perito profesional adscrito a la Unidad de

² Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Chihuahua.

Psicología Forense en la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses en la Zona Norte, en el cual concluyó que la persona examinada presentó una afectación emocional y conductual moderada, derivada de los hechos de discriminación y amenazas, presentando un estado de estrés agudo.

- 18.7.** Declaración del testigo “F” de fecha 21 de mayo del año 2025, rendida ante el agente del Ministerio Público responsable de la indagatoria.
 - 18.8.** Declaración del testigo “E” recibida por el Ministerio Público responsable, el 21 de mayo del año 2025.
 - 18.9.** Constancia de fecha 21 de mayo del año 2025 signada por “Q” oficial adscrito a la Unidad Especializada en la Investigación de Delitos contra la Libertad y Seguridad Sexual, Trata de Personas y contra la Familia, en la que se hizo constar que realizó una llamada telefónica en la que “A” proporcionó nombres de testigos de cargo, identificados como “R”, “S”, “T”, “U” y “V”.
 - 18.10.** Constancias de lecturas de derechos a “B” y “D”, el 20 de mayo de 2025, por parte de personal ministerial.
 - 18.11.** Serie fotográfica y capturas de pantalla elaboradas por “Q”, oficial adscrito a la Unidad Especializada en la Investigación de Delitos contra la Libertad y Seguridad Sexual, Trata de Personas y contra la Familia, respecto a las
-
- instalaciones, documentos y datos de empleados de Rectoría de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- 18.12.** Escrito signado por “B” dirigido a “DD”, agente del Ministerio Público responsable de la investigación, donde ofreció medios de convicción con copias certificadas de la escritura pública de fecha 16 de abril de 2025, con impresiones de publicaciones publicadas por “A”, en la red social denominada Facebook y la publicación de un medio digital donde acusó de hostigamiento a personal de un trabajo anterior.

18.13. Copia certificada de la escritura pública número 4642, volumen 151 otorgada ante la fe de la Notaria Pública “GG”, en ejercicio para el Distrito Judicial Bravos, estado de Chihuahua, el 16 de abril de 2025, en donde hizo constar y certificó el contenido de un artículo periodístico publicado en la plataforma digital Facebook, con origen en un video transmitido en la plataforma digital informativa “Ñ”, donde se hizo alusión a la denuncia pública hecha por “A” en contra de “B”, con entrevista de propia voz del denunciante, con evidencia impresa para su engrose.

18.14. Copia certificada de la escritura pública número 4641, volumen 151 otorgada ante la fe de la Notaria Pública “GG”, en ejercicio para el Distrito Judicial Bravos, el 16 de abril de 2025, en donde hizo constar y certificó la búsqueda realizada en la plataforma digital de Facebook, en las páginas denominadas “HH”, “II”, “JJ”, “KK”, con diversas publicaciones realizadas por “A”, utilizando la imagen de “B”, tomadas de páginas oficiales de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, con evidencia impresa para su engrose.

18.15. Copia certificada de la escritura pública número 4668, volumen 152 otorgada ante la fe de la citada Notaria Pública “GG” del estado de Chihuahua, el 12 de mayo de 2025, en donde hizo constar y certificó el contenido de una publicación en la plataforma digital Facebook, realizada por un miembro identificado como “A”, trabajador del INEGI³, narrando hechos de hostigamiento laboral con los que relaciona a “M” y “N”, con evidencia impresa para su engrose.

18.16. Hoja de expediente laboral de “A” donde viene establecido horario laboral, funciones, prestaciones, permisos, actas administrativas levantadas, incapacidades, faltas, contrato individual de trabajo y reglamento de la institución educativa de marras.

18.17. Reporte de asistencia con registro de entradas y salidas de “A”.

³ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

- 18.18.** Finiquito de pago firmado y convenio de terminación de relación laboral celebrado por la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez y “A”, ante el Centro Federal de Conciliación Laboral del Estado de Chihuahua.
- 18.19.** Declaración ministerial de “R”, testigo ofrecido por “A”, recibida en fecha 08 de julio de 2025.
- 18.20.** Declaración de testigo “S” ofrecida por “A”, recibida en sede ministerial en fecha 08 de julio de 2025.
- 18.21.** Declaración de “T”, ofrecido por “A” como testigo, emitida ante el agente del Ministerio Público instructor, el 08 de julio de 2025.
- 18.22.** Declaración testimonial a cargo de “U”, recibida en la carpeta de investigación en fecha 08 de julio de 2025, a solicitud de “A”.
- 18.23.** Recepción del testimonio de “V” en fecha 09 de julio de 2025, también solicitado ante el Ministerio Público, por parte de “A”.
- 18.24.** Constancia de fecha 12 de agosto de 2025, signada por “DD”, agente del Ministerio Público de la Unidad Especializada en Delitos de Violencia Familiar, Delitos Sexuales, contra la Familia y Trata de Personas, donde anexó escrito entregado por “A”, en el que señaló que su comportamiento y afectación conductual y emocional de los delitos que dice haber sido objeto, quedó plasmada en el dictamen pericial psicológico elaborado en la Fiscalía.
- 18.25.** Oficio número UIDVFAM-7002/2025, de fecha 11 de agosto de 2025, dirigido al titular del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática en Ciudad Juárez, signado por “DD”, agente del Ministerio Público responsable de la investigación, solicitando información sobre “A”.
- 18.26.** Oficio número UIDPAZ-9009/2025, de fecha 18 de agosto de 2025, dirigido a la licenciada “DD”, signado por la licenciada “EE”, agente del Ministerio Público adscrita a la Unidad Especializada de Delitos de Peligro contra la Paz, Seguridad de las Personas y la Fe Pública, donde se remitió copia de la carpeta de investigación “X”, iniciada por el delito de amenazas, por hechos cometidos en perjuicio de “J”, en contra de “A”, donde obra un

dictamen pericial psicológico practicado a la víctima por parte de un perito forense adscrito a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, con la conclusión de que presenta afectación emocional grave, derivada de los hechos denunciados.

- 18.27.** Denuncia y/o querrela, presentada por “B” en contra de “A”, el 10 de julio de 2025, ante la Unidad de Atención al Público de la Fiscalía de Distrito Zona Norte, por el delito de amenazas, iniciado la carpeta de investigación “Z”, donde fue elaborado un dictamen pericial psicológico practicado al primero por parte de una perita forense adscrita a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, con la conclusión de que presenta con afectación emocional, relacionada con los hechos denunciados.
- 18.28.** Oficio número UIDPAZ-7529/2025 de fecha 11 de julio de 2025, dirigido a “K”, Secretario de Seguridad Pública Municipal, signado por “EE”, agente del Ministerio Público, adscrita a la Unidad Especializada de Delitos de Peligro contra la Paz, Seguridad de las Personas y la Fe Pública, solicitando apoyo para rondines de vigilancia diurnos y nocturnos en el domicilio de “B”.
- 19.** Acta circunstanciada de fecha 28 de agosto del año 2025, elaborada por la Visitadora ponente, en la cual se hizo constar la recepción de un correo electrónico de “A”, donde manifestó que exhibía evidencia de la violación a sus derechos humanos por parte de las autoridades de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez y policías municipales, por hechos diversos a los que aquí son analizados.
- 20.** Declaración testimonial de “AA”, que se hizo constar en acta circunstanciada de fecha 12 de noviembre del año 2025 elaborada por la Visitadora ponente.
- 21.** Copia certificada de la carpeta de investigación “Y” expedida por “FF”, agente del Ministerio Público adscrita a la Unidad Especializada en Delitos de Violencia Familiar, Delitos Sexuales, contra la Familia y Trata de Personas, instruida en contra de “B” y “D”, en perjuicio de “A”, donde obra el resolutivo de no ejercicio de la acción penal respecto de los hechos denunciados, emitido el 21 de octubre de 2025. (Fojas 606 a 636)

II. CONSIDERACIONES:

- 22.** Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver en el presente asunto, atento a lo dispuesto por el artículo 102 apartado B, de

la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6, 12 y 84, fracción III de su reglamento interno.

- 23.** Según lo establecido en los artículos 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción recabados y diligencias practicadas, a fin de determinar si la autoridad o las personas servidoras públicas han violado o no, derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto, de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, con estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra Carta Magna, para que una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.
- 24.** Ahora bien, en consideración a que el abogado general de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, interpuso como cuestión preliminar la incompetencia de este organismo constitucional, argumentando que “B”, persona a quien en lo personal le fueron atribuidas acciones u omisiones presuntamente constitutivas de violaciones a derechos humanos, carece de la calidad de servidor público y en consecuencia, la entidad educativa a la que se encuentra adscrito, adolece de la calidad de autoridad, al encontrarse en un contexto de una relación laboral de carácter privado, es necesario hacer un análisis previo.
- 25.** Al efecto es importante determinar que carece de fundamento dicha afirmación, ya que contrario a lo argumentado, conforme al artículo 2 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, la institución educativa es un organismo público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, con autonomía para ejercer las funciones de la enseñanza, el aprendizaje, la investigación científica, la difusión de la cultura y la extensión de los servicios, con facultades para realizar equivalencias, revalidaciones e incorporaciones, y expedir títulos profesionales y certificados de grado en sus diferentes tipos, niveles o denominaciones conforme a sus reglamentos y que, en el ejercicio de sus funciones, establecerá sus propios ordenamientos, organizará su funcionamiento y aplicará sus recursos económicos como lo estime conveniente, sin embargo, ello no la priva de su naturaleza de entidad pública, atendiendo al origen primordial de los fondos que recibe y ejerce y, en consecuencia, sus empleados tienen la dualidad de trabajadores y de servidores públicos, a quienes les resultan aplicables todas las disposiciones relativas al servicio público.

- 26.** Así las cosas, en su calidad de servidores públicos, a los empleados de los organismos de esta naturaleza, les resultan aplicables independientemente de su normatividad especial, las disposiciones constitucionales, legales y tratados internacionales en materia educativa, de derechos humanos y de control y auditoría del gasto público, conforme a lo dispuesto por los artículos 3 y 123 de la carta magna, como los preceptos relativos de la ley General de Contabilidad Gubernamental, la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público del Estado de Chihuahua y la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, entre otras, por lo que se reitera, que la calidad de servidores públicos a los trabajadores y de autoridad a la institución educativa, para los efectos de los procedimientos de protección y defensa de derechos humanos, se la otorga la propia normatividad, atendiendo al origen de los recursos que ejerce.
- 27.** Por último, en cuanto a esta cuestión de competencia se refiere, resulta claro que esta Comisión Estatal carece de competencia para conocer conflictos que deriven de la relación jurídico laboral, como el pago de prestaciones económicas y de seguridad social, la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo o cualquier situación que se encuentre estrictamente relacionada con la materia; sin embargo, el reclamo que nos ocupa, se hizo consistir en acciones u omisiones presuntamente constitutivas de acoso laboral y hostigamiento sexual, así como de discriminación, como violaciones a derechos humanos que se atribuyen a “B”, problemática que incide de manera recurrente precisamente en contextos laborales, involucrando, como ya se ha dicho, a servidores públicos del Estado, razón por la cual la competencia de este organismo, se encuentra intocada en cuanto a esta materia se refiere, en los términos de los 3 y 6, fracciones I y II de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, previamente citados.
- 28.** En relación con los hechos puestos a consideración de este organismo, la persona impetrante refirió que “B”, encargado de “C” de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, desde el inicio de su relación laboral, ha desplegado actos en su perjuicio de acoso laboral, hostigamiento sexual y discriminación, sembrando miedo y temor en él, por la constante presión psicológica y laboral que ejercía, en concreto, las siguientes acciones:
- a)** El rechazo de documentos que en concepto de “B” no tenían la perfección que él quería, lo que llevaba días y hasta semanas confeccionarlo a su gusto.
 - b)** Que en reiteradas ocasiones “B” le mandaba hablar con su secretaria “E” o “F”, para comentarle que pasara a su oficina, donde lo quería hacer sentir menos, además de presionarlo mediante actos de hostigamiento sexual.

- c) Que en muchas ocasiones que paso a la oficina de “B”, este trató y pretendió obligarlo a hacerle sexo oral, no accediendo a ello y fue cuando se empezó a agravar la persecución en su contra.
 - d) Que su horario laboral desde un inicio se le comento que sería de 08:00 a las 15:00 horas, de lunes a viernes, cuestión que al entrar al departamento de “C”, no se respetó.
- 29.** En lo relativo a los actos de discriminación reclamados, refiere “A” que las acciones de exclusión iniciaron cuando por decisión personal optó por ir a su trabajo en ropa informal, mezclilla y tenis, dando como resultado un trato desigual por parte de sus superiores jerárquicos, ya que no se le asignaba trabajo y que, su situación se agravó, cuando le solicitaba permiso a “B” para ausentarse sin goce de sueldo por temas del embarazo de su pareja sentimental, dando como resultado la presión para que renunciara y terminara la relación laboral.
- 30.** Por último, señaló “A” que lo pusieron a disposición del Departamento de Recursos Humanos y “B” lo amenazó diciéndole: *“...pronto tendrás tu finiquito, ya no quiero ver a alguien como tú...”*, lo que se concretizó, perdiendo su antigüedad como empleado de la universidad, perdiendo su empleo, amenazado por éste, para firmar y cobrar el documento que define la terminación de la relación laboral.
- 31.** Por su parte, la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, al producir el informe de ley solicitado, negó de manera categórica los hechos, afirmando que “A” en ningún momento y ante ninguna instancia había manifestado hechos de índole o connotación sexual, ni siquiera ante la Unidad de Género de la Universidad, a la que sí acudió en fecha 12 de marzo de 2025 a manifestar solo cuestiones laborales y por las cuales la citada unidad se declaró incompetente, por lo que resulta improcedente que reclame una omisión en la atención por parte de la universidad, a supuestos hechos de acoso u hostigamiento sexual que, se insiste, no fueron del conocimiento de esta institución educativa, sino hasta después de presentada la queja en este organismo el 08 de abril de 2025, solventado su información con la respuesta personal solicitada a “B”, servidor público señalado de manera directa, quien de igual forma negó los hechos, agregando que de ninguna manera había intervenido de manera directa o indirecta en los mismos, señalando que las afirmaciones vertidas por la persona quejosa son falsas y han causado daño directo e irreparable a su honor, imagen y reputación personal, familiar profesional.
- 32.** Bajo este contexto, la inconformidad de “A” se hizo consistir en actos de violencia laboral, que derivó en hostigamiento sexual y discriminación, que señaló fueron realizados en su perjuicio por parte de “B”, servidor público de la Universidad

Autónoma de Ciudad Juárez, desempeñándose como titular de “C”, así como de personal directivo de la institución que no atendió el reclamo para efectos de investigación y sanción, por lo que con la finalidad de entender el contexto legal en el que ocurrieron los hechos, este organismo considera necesario establecer algunas premisas normativas relacionadas con este tema, y posteriormente determinar si la autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de resolver si en el caso, violentó o no, los derechos humanos de la persona quejosa.

- 33.** El artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la misma Constitución establece.
- 34.** El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, cuyo núcleo se violenta cuando existe el acoso laboral, se encuentra contenido implícitamente en el quinto párrafo del artículo 1 y primer párrafo del 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establecen lo siguiente:

“Artículo 1.

Queda prohibida 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”.

(...)

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley...”.

- 35.** Igualmente, los numerales 1 y 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, incisos a y b, 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), garantizan que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias, lo que incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, como en las condiciones de trabajo, sin discriminación alguna, y a recibir una remuneración en relación a su capacidad y destrezas, que le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia,

además del derecho a no ser discriminada por ningún motivo, o que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o cualquier distinción que tenga el mismo efecto; en tanto que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

36. Por otra parte, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, define en su punto 4.12 a la violencia laboral, como: *“Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”*, mientras que en el 5.1, inciso b) así como el 5.4, se establecen como obligaciones de las y los patrones, prevenir la violencia laboral y adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el numeral 8 de la referida norma.

37. Asimismo, la norma en cita refiere en el punto 4.7 que los factores de riesgo psicosocial, son:

“Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueñovigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado” y “que comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno (sic) sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”.

38. De igual manera, los incisos c, f y g del punto 7.2 de la Norma Oficial Mexicana antes referida, establecen que, con el fin de identificar, analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno organizacional, se debe considerar para efectos de la presente determinación lo siguiente:

“...c) La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo. La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto;

(...)

f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:

1) El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón, o sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva, falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y

2) El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social, y g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima.

2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)”.

39. Establecidas las premisas anteriores, se procederá a continuación a realizar un análisis de los hechos y las evidencias que obran en el expediente.

40. La persona impetrante refiere que se desempeñó como empleado adscrito al área de “C” de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, del 02 de mayo de 2023 al 02 de diciembre de 2024, donde “B” a su vez se desempeñaba como titular, siendo en consecuencia su superior jerárquico y que, desde el inicio de su relación laboral sufrió actos de violencia laboral, que escalaron a acciones de hostigamiento sexual y discriminación, consistentes en las conductas referidas *supra* líneas, presuntamente constitutivos de violación al derecho al trabajo, al impedir el desempeño del trabajo en condiciones que atenten contra la dignidad de las personas, así como el derecho de libertad sexual, consistente en asediar con fines lascivos a una persona, valiéndose de la posición jerárquica.

41. El acoso y hostigamiento sexual son violaciones graves a los derechos humanos, que vulneran la dignidad, igualdad, libertad y seguridad de las personas, negando su desarrollo pleno en cualquier ámbito (laboral, educativo, público) y generan daños físicos y psicológicos, siendo el hostigamiento usualmente jerárquico y el acoso entre pares.

42. Las formas para comprobar el hostigamiento y acoso sexual es presentar una denuncia, declaración de la víctima, videograbaciones de las acciones físicas, verbales o no verbales, correos electrónicos, mensajes de texto, uso de redes sociales electrónicas o digitales sexualmente explícitos, testimoniales de compañeros de trabajo u otros que lo hayan presenciado, constancias médicas públicas de las lesiones o enfermedades desarrolladas que expliciten el tiempo y grado de evolución, constancias psicológicas de sufrimiento, sus manifestaciones, grado de evolución y si han generado discapacidad de algún tipo: laboral, social u otras.

43. En este contexto, tenemos que “A” refiere que fue objeto de actos de discriminación, malos tratos y hostigamiento sexual por parte de “B”, refiriendo que éste lo hacía sentir menos al desacreditar su trabajo y trataba de presionarlo para que accediera a los

temas sexuales que le insinuaba, incluso mencionó que lo obligó a practicarle sexo oral, pero a su vez se puede apreciar que en la queja presentada, “A” se contradice cuando menciona que, por no querer hacerlo, fue cuando comenzó a agravar la persecución en su contra.

44. De las constancias que obran en el expediente, se cuenta con las denuncias que interpuso “A” como presunta víctima, en contra de “B” y “D”, por los delitos de violación simple, hostigamiento sexual y acoso sexual, en contra del primero y por discriminación y amenazas en contra de ambos, integrándose la carpeta de investigación respectiva, agrupándose con el número “Y”, en la que consta que la agente del Ministerio Público encargada de dicha carpeta, después de desplegar una intensa actividad de investigación, emitió un resolutive de no ejercicio de la acción penal, por no acreditarse los delitos denunciados.
45. “A”, también hizo referencia en su queja a que fue discriminado por su forma de vestir, incluso ofreció como evidencia, la declaración de cinco personas, compañeras de trabajo, para ser presentadas ante la Fiscalía General del Estado, siendo estos testigos “R”, “S”, “T”, “U” y “V”, y del análisis de cada una de las declaraciones realizadas ante el agente de Ministerio Público, se aprecia que no avalan su dicho, ya que todas coinciden en lo esencial, en cuanto a que en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, no existe un código de vestimenta y que nunca vieron que a “A” le llamaran la atención por ir vestido de mezclilla o de manera informal, tampoco de que haya sido objeto de maltrato por parte de sus superiores.
46. De igual manera todas las declaraciones testimoniales coinciden en decir que “A” jamás manifestó o comentó que fuera acosado u hostigado sexualmente por “B”, y que al contrario nunca se quejaba de nada, ni comentaba ninguna situación al respecto, que nunca refirió algún tipo de molestia por parte de sus jefes “B” y “D”, que esas versiones las empezó a desplegar meses después de haber concluido su relación laboral.
47. Asimismo, de la queja y de las denuncias interpuestas por “A”, se desprende que señaló que, en principio no comentó nada por miedo a represalias internas y externas; sin embargo, analizando las declaraciones que se recabaron con varias personas excompañeras de trabajo, se puede apreciar que la situación se presentaba de manera inversa, ya que la mayoría manifestaron tener temor de “A”, porque era una persona amenazante y temían por sus vidas, incluso algunas personas ya interpusieron denuncias en su contra, por amenazas que les realizó, por intimidarlas, por seguirlas hasta sus domicilios y en algunos casos temer por la integridad física de sus menores hijos, como en los casos de “J” y “O”.

- 48.** Además de lo anterior, obra agregada evidencia en la carpeta de investigación dirigida a demostrar que “A” es la persona que va y busca hasta su domicilio a “B”, para amenazarlo y hostigarlo, por lo que éste, así como su consorte “J”, interpusieron sendas denuncias en su contra, de donde derivó que la agente del Ministerio Público adscrita a la Unidad Especializada de Delitos de Peligro contra la Paz, Seguridad de las Personas y la Fe Pública responsable de la investigación, por considerar elementos suficientes que ponen en riesgo a ambas personas y su familia, giró oficio UIDPAZ7529/2025, de fecha 11 de julio del año 2025, a “K”, Secretario de Seguridad Pública Municipal de Ciudad Juárez, a efecto de solicitar el apoyo para implementar rondines de vigilancia diurnos y nocturnos en el domicilio de éstos, al tener la calidad de presuntas víctimas del delito de amenazas.
- 49.** También, obra en el expediente evidencia presentada por la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez y en lo particular por “B”, donde exhibieron varias publicaciones de “A” en redes sociales y medios electrónicos, quienes refieren que éste solo trataba de hacer mediático el asunto con la intención de que lo reinstalaran en su trabajo, además de realizar varias publicaciones utilizando la imagen del servidor público señalado, así como de la testigo “O” y de la menor hija de esta última, quienes fueron expuestas en redes sociales, poniendo en peligro la integridad física y psicológica de la menor, además de desacreditar de manera personal y familiar a los dos primeros, exhibiendo presuntos vínculos que no es posible ventilar de manera pública.
- 50.** Otra de las evidencias que obra en el legajo respectivo, son las declaraciones de los testigos “D”, “E” y “F”, quienes expusieron su versión de los hechos ante la presencia de la Visitadora ponente, el día 12 de agosto del año 2025, cuyos testimonios se hicieron constar en actas circunstanciadas que se encuentran integradas al expediente de queja, donde refirieron tener temor y sentirse acosadas y hostigadas por “A”.
- 51.** Asimismo, fueron agregadas al expediente diversas capturas de pantalla de la red social Facebook de “A”, donde descalifica la actuación de “B”, tanto en el ámbito profesional, así como en su vida privada, personal y familiar, involucrando a terceras personas como “O” y a su menor hija, en una supuesta relación de filiación no reconocida, exhibiendo fotos, por lo que “O” expresó que temía por su vida e integridad de ella y la de su hija, ya que afirmó que a la persona quejosa le gusta seguir a las personas y acosarlas, por lo que en su declaración testimonial responsabilizó de lo

que le pueda pasar a “O” y a su menor hija, derivado de las acciones de ciberacoso que le atribuye al impetrante.⁴

52. Lo anterior encuentra su refuerzo en las diligencias que obran en la copia de la denuncia que interpuso “O” en contra de “A”, por los actos constantes de violencia cibernética, amenazas y hostigamiento, en su perjuicio y de su menor hija.

53. Asimismo, como elementos o datos para abonar a su defensa en la carpeta de investigación “Y”, “B” exhibió por diversos instrumentos notariales una serie de datos como entrevista en medios digitales realizada por “A”, así como publicaciones en la red social Facebook, donde lo descalifica como persona y como servidor público, misma situación que fue reiterativa, ya que este último no ha cejado en su empeño de hacerlo parecer ante la sociedad como una persona violentadora y acosadora, como mal servidor público y peor docente, lo que denota que existe una relación en extremo deteriorada, que detonó a partir de la terminación de la relación laboral, ya que no existe evidencia previa en el sentido que los actos de hostigamiento que refiere la persona impetrante, hayan tenido lugar.

54. Además, obra como evidencia una nota digital proporcionada por “B”, de fecha 16 de diciembre del año 2022, incorporada al expediente por medio de la escritura pública número 4668, donde el quejoso “A”, supuestamente trabajador en aquel entonces del INEGI, en Ciudad Juárez, expuso que desde el 03 de octubre de 2022 ha sido hostigado laboralmente y aislado de sus funciones, por parte de sus entonces jefes, señalándose a “M” y “N”, de donde se puede apreciar que en aquel tiempo también denunció públicamente maltrato, hostigamiento y discriminación; al respecto, un

excompañero de trabajo manifestó que también existe otro antecedente en el que denunció en medios y redes sociales situaciones similares de presunto acoso laboral.

55. En efecto, independientemente de que la relación entre ambas personas se haya deteriorado a un grado extremo, que derivó inclusive en un estado de afectación emocional de algunas de las personas involucradas, no existe evidencia clara de que los hechos que denunció “A” hayan tenido lugar, ya que refiere que los actos de violencia laboral, que derivaron en hostigamiento sexual, discriminación y amenazas tuvieron lugar durante todo el periodo de la relación de trabajo en la unidad “C” de la

⁴ El ciberacoso es una forma de maltrato infantil que usa la tecnología (redes sociales, mensajería, juegos) para intimidar, humillar o amenazar a menores, mediante publicaciones ofensivas, difusión de rumores o fotos/videos vergonzosos. Es un comportamiento repetitivo que causa daño emocional y psicológico grave, y afecta los derechos de los niños a un entorno seguro en línea.

universidad, lo cierto es que no se hace referencia de circunstancias de modo, tiempo y lugar de la ejecución de las citadas conductas y cuando se refiere en concreto a una presión o amenaza para realizar actos de naturaleza sexual, el mismo impetrante afirmó que ello no ocurrió porque él mismo no quiso hacerlo, reiterándose que no existe dato objetivo alguno tendiente a acreditar las demás acciones u omisiones presuntamente constitutivas de acoso laboral y discriminación en el trabajo.

- 56.** No obstante lo anterior, como parte de las diligencias de investigación, en la carpeta “Y” fue elaborado un dictamen pericial en materia de psicología a “A”, por parte de un perito profesional adscrito a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses en la Zona Norte, en la cual, una vez aplicadas una serie de pruebas, se llegó a las conclusiones siguientes: *“...Tomando en cuenta los resultados obtenidos en la entrevista forense, observación directa de la persona examinada y el resultado de las pruebas psicológicas, se dictamina que “A” al momento de la realización del presente dictamen refleja: Afectación emocional y conductual moderado, derivada de los hechos que denunció por discriminación y amenazas toda vez que presenta un estado de estrés agudo.*

En relación a los hechos que denuncia sobre los delitos de violación en grado de tentativa, abuso sexual, hostigamiento sexual y acoso sexual, se consideró una afectación emocional y conductual leve, debido a que la mayor afectación emocional se ve más reflejada a los hechos de discriminación y amenazas, esto por el estatus social que posee el presunto imputado y la sintomatología ya descrita. Cabe destacar que el hostigamiento sexual el refiere que se dio mientras trabajaba dentro de las instalaciones de la UACJ, por lo que, al ya no laborar en dicha institución, este hostigamiento ya no se ha vuelto a presentar...”. (Sic).

- 57.** Considerando las conclusiones de antecedentes, en el sentido de que “A” presentó diversos grados de afectación emocional y conductual leve, así como de estrés agudo, consecuencia de la relación problemática señalada, resulta que este indicio carece por sí sólo de contundencia probatoria, ya que no existe dato o evidencia objetiva que se relacione con ese resultado, al no haberse acreditado los actos de violencia laboral y hostigamiento sexual y discriminación señalados por “A”, por lo que más bien, el estado de afectación psicológica presentado, corresponde al deterioro de la relación entre ambas personas, así como de aquellas incidentemente relacionadas como “J” y “O”, una vez que concluyó el vínculo laboral, al grado que fueron aperturadas querellas mutuas que trascendieron al ámbito administrativo y fueron investigados inclusive como delitos, razón por la cual no es suficiente para tener por acreditados los hechos denunciados por la persona impetrante.
- 58.** Efectivamente, también encontramos en el expediente como parte de las diligencias ministeriales que tuvieron lugar en las carpetas de investigación “X” y “Z”, iniciadas con

motivo de las querellas interpuestas por “B” y “J” en contra de “B”, los dictámenes en materia de psicología, practicados a estas personas por peritos profesionales en la materia, adscritos a la Dirección de Servicios y Ciencias Forenses Zona Norte, en los cuales se concluyó que el primero presentó en la evaluación una “*moderada afectación emocional*”, derivada de los hechos; en tanto que la segunda de las personas evaluadas, presentó en la evaluación una “*afectación emocional y conductual grave*”, situación que corrobora el argumento en cuanto a que la afectación que presentan todas las personas involucradas, es el resultado de una relación personal deteriorada, que sin embargo se debe atender en otras instancias, mas no vincularse a violación a derechos humanos, al carecerse de datos objetivos que los relacionen con los hechos objeto de la queja.

59. Por los razonamientos esgrimidos en el cuerpo de esta resolución, y en vista de que no se cuenta en el expediente con las probanzas suficientes para tener por acreditados los referidos elementos del acoso laboral y hostigamiento sexual, menos aún actos de discriminación, este organismo considera que no se desprenden indicios suficientes para concluir que en el caso, existieron violaciones a los derechos humanos de “A”, por lo que bajo el sistema no jurisdiccional de derechos humanos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 49 102 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 43, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso b), y 98 a 101 de su reglamento interno, resulta procedente emitir la siguiente:

IV. RESOLUCIÓN:

ÚNICA. Se dicta **ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD** a favor de la autoridad a la que se dirige la presente determinación, relacionada con los hechos de los que se dolió “A”.

Hágasele saber a la persona quejosa que esta resolución es impugnabile ante este organismo estatal a través del recurso previsto por los artículos 61, 62, 63 y 64 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para lo cual disponen de un plazo de treinta días naturales, contados a partir de la notificación del presente acuerdo.

ATENTAMENTE

DRA. ADA MIRIAM AGUILERA MERCADO
PRESIDENTA



*acc

C.c.p. Persona quejosa, para su conocimiento.

C.c.p. Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Para su conocimiento y seguimiento.