

### ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. 11/2023

**Síntesis:** Esta Comisión Estatal considera que en el asunto que nos ocupa, no se cuenta con probanzas suficientes para tener por acreditados los elementos del acoso laboral referidos en el correspondiente escrito de queja, al no desprenderse indicios suficientes para concluir que en el caso existieron violaciones a los derechos humanos de la quejosa, por lo que bajo el sistema no jurisdiccional de derechos humanos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 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 el presente Acuerdo de No Responsabilidad.

*“2023, Centenario de la muerte del General Francisco Villa”*

*“2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua”*

Oficio No. CEDH:1s.1.340/2023

Expediente No. CEDH:10s.1.3.083/2021

**ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. CEDH: 2s.10.011/2023**

Visitadora ponente: Mtra. Paulina Chávez López

Chihuahua, Chih., a 17 de agosto de 2023

**LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO**

**FISCAL GENERAL DEL ESTADO**

**PRESENTE.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con la queja presentada por “A”,<sup>1</sup> con motivo de actos que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.3.083/2021**, de conformidad con lo establecido en los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 1, 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:

**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.2/047/2023 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.

## I. ANTECEDENTES:

1. En fecha 23 de abril de 2021, se recibió en este organismo el escrito de queja signado por “A”, en el que manifestó lo siguiente:

*“...1. La suscrita trabajo desde hace doce años en la Fiscalía General del Estado, en el Departamento de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, me desempeño como perita en odontología forense, donde tengo constante relación con familiares de personas desaparecidas o para la identificación de personas fallecidas.*

*Siendo el caso que desde que el señor “B” fue nombrado Coordinador de Zona Centro de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, hace aproximadamente un año y medio, en abril de 2018 aproximadamente, he sido víctima de violencia laboral por parte del antes mencionado, en específico de discriminación y acoso laboral, situación que se ha dado de forma repetitiva.*

*Desde su llegada como coordinador, la suscrita he sido limitada a información y sufrido faltas de respeto, como no recibir un simple saludo, no dirigirse ni con la mirada a mi persona, haciendo tal actitud y/o conducta sumamente notoria, ya que en mi área de trabajo nos encontramos dos personas, siendo la suscrita y mi compañero de trabajo (hombre), y cuando esta persona llega a donde estamos nosotros únicamente saluda a mi compañero y a mí ni siquiera me voltea a ver, haciéndome sentir como si yo no estuviera, ignorándome completamente, dándose cuenta de tal situación mi compañero de trabajo. Así mismo entra a la oficina y únicamente se dirige hacia mi compañero para pedirle información o para darle alguna instrucción sobre algún asunto, aún y cuando el asunto y/o caso lo lleve yo, aun así a mí me hace a un lado, tratando de minimizar mi trabajo o de restarle importancia al mismo.*

*Además, si la suscrita llego a decir algo, inmediatamente hace interrupciones, aunque se trate de asuntos a mi cargo, e ignora mi presencia o mis comentarios y siempre trata de hacerme sentir como si no estuviera presente o como si lo que yo dijera o aportara no fuera importante, esto lo hace aún y cuando estén más personas presentes.*

*Su actitud es proponente (sic), desafiante e imponente hacia mi persona y a otras compañeras, considero que me hace menos por ser mujer, ya que siempre muestra una actitud misógina, machista, y de supremacía excesiva, puesto que hace comentarios como: “soy el jefe y me tienen que respetar”, “yo los cambio cuando quiera, soy el jefe”, “esta pinche vieja hay que correrla si sigue haciéndola de pedo”, “tan fácil como cambiarla de área o de zona”, “viejas locas hormonales”, “aquí cuenta lo que diga yo, no el inge”, (refiriéndose al*

director), o al contrario a veces dice u ordena algo y se respalda diciendo que lo dijo el inge (el director).

Me niega información a la cual tengo derecho a acceder para poder desempeñar mi trabajo, todo esto ha ocurrido de forma constante y reiterada, sin poder precisar fechas exactas, ya que es de forma constante su actitud hacia mi persona desde que él es coordinador de dicha zona.

2. En diciembre de 2019, le dijo a mi compañero de trabajo, un viernes, que el lunes quería la oficina donde nosotros trabajábamos desocupada, y sin motivo alguno nos cambió de oficina a mí y mi compañero, siendo que por motivo de nuestro trabajo requerimos de un espacio amplio y en condiciones necesarias para poder brindar atención a las familias y/o familiares de las víctimas; sin embargo nos mandó a un espacio reducido y en condiciones no aptas para desempeñar mi trabajo, además mandó poner una pared que impidiera tener acceso a los sanitarios y lugar donde se encuentra el agua para beber, mismos que requerimos para cuando se atiende a las personas, no importándole a él tal situación, imponiendo en todo momento su poder y jerarquía.

Con lo dicho, no le importó destruir o deshacer el área de SEMEFO,<sup>2</sup> incumpliendo con lo mínimo necesario para laborar y dar atención a las víctimas, según la Ley General de Víctimas y protocolos para la atención a familiares de personas desaparecidas.

3. Cabe señalar que la suscrita por el tiempo que tengo laborando, hay muchas personas que ya me conocen y que muchas veces ante alguna situación se dirigen a mí de manera directa para tratar algún asunto; sin embargo, el coordinador "B" ya les ha dado la instrucción de que no se pueden dirigir conmigo, que cualquier cosa la tienen que ver con él, restringiéndoseme mi desempeño en mi trabajo, y además una vez que las personas llegan con él, él dirige el asunto con mi compañero de trabajo solamente, es decir, nunca me habla a mí o me proporciona información al respecto, sino que yo me entero por las demás personas que acuden, o por mi propio compañero, quien al saber que es un caso mío o algo que a mí me concierne me lo hace saber; desconociendo la suscrita por qué esta persona tiene este comportamiento hacia conmigo. Sin embargo, considero que su actitud es misógina y que con su comportamiento él trata de intimidarme, de opacarme, de aplanarme, de amedrentarme o consumirme emocionalmente, tratando en todo momento de excluirme de mis labores, discriminándome y buscando humillación de manera pública ante mis colegas por medio de "constancias de quejas en mi contra". Lo cual ha generado un ambiente de trabajo hostil, un ambiente tenso, en donde

---

<sup>2</sup> Servicio Médico Forense.

*me siento relegada de mi trabajo y mis funciones, ignorada y violentada de mis derechos laborales, de mis derechos como persona y como mujer.*

*4. Lo más reciente ocurrió el pasado 15 de abril en una reunión que se llevó a cabo para todas las personas peritas que trabajamos en las diferentes zonas de la Fiscalía General del Estado, siendo las 09:00 horas aproximadamente, estando ya por iniciar dentro de la sala de juntas, entró el Coordinador de Zona Centro, me habló delante de mis compañeros y me dijo: “Doctora “A” venga por favor”, por lo que nos salimos de la sala en que estábamos (sala de juntas) y estando afuera me dijo: “Le voy a pedir que se retire, sus comentarios no les gustan a las personas, se incomodan con su presencia, necesito que se retire”.*

*Cabe destacar la gran importancia de dicha reunión estatal donde se tomarían acuerdos según las distintas disciplinas forenses (medicina, odontología, criminalística, genética, dactiloscopia, antropología), para llevar a cabo archivos básicos de personas no identificadas a los que estamos obligados legalmente a cumplir como institución. Por lo cual yo considero que era importante que la suscrita estuviera en la misma, en virtud de mi profesión, el puesto y trabajo que desempeño, pero a él no le importó lo anterior y sin motivo alguno, más que lo argumentado en aquel momento, me hizo que me saliera de la reunión.*

*Yo después de lo que él me dijo, entré nuevamente a la sala y les dije a las personas que ahí estaban: “compañeros no sabía que mi presencia les incomodaba, me acaba de pedir “B” que no puedo estar aquí, así que me retiro pero estoy a sus órdenes en mi oficina”, agarré mis cosas y me salí y me dirigí a la oficina del Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, ingeniero “C” a efecto de ponerlo en conocimiento de lo ocurrido, el señor “B” supo perfectamente que me dirigí hacia tal lugar.*

*Sin embargo, mis propios compañeros y colegas de otras zonas del estado me comentaron que después de que yo me salí de la junta, “D” compartió e insistió de varias maneras a los compañeros que firmaran de acuerdo y conformidad, un oficio firmado por “B”, en el cual al parecer quería asentar: “que soy una persona no grata”; sin embargo, y al parecer todos los ahí presentes se negaron a firmarlo ya que estaban en desacuerdo con lo asentado, al paso de los días he seguido escuchado comentarios de que han seguido insistiendo en hacer algún documento en contra de mi persona.*

*Haciendo todo lo anteriormente ocurrido más notorio el acoso laboral y discriminación en mi contra por parte de “B”.*

*5. Cabe destacar que hoy tengo mucho miedo a represalias porque he visto*

*casos similares, ya que logro notar un carácter explosivo, visceral, prepotente, con exceso de autoridad y además él es una persona que porta armas. Por todo lo anteriormente manifestado es que hoy tengo miedo a represalias laborales, así mismo temo por mi integridad física.*

*De todo lo anteriormente narrado, tanto mi coordinador directo, el doctor "E" y el Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, ingeniero "C", están enterados ya que la suscrita los puse en conocimiento de ello de forma personal; sin embargo, hasta el momento no se ha hecho nada al respecto.*

*En la actualidad toda esta situación me ha ocasionado un desgaste físico y emocional muy severo, me ha generado estrés, insomnio, me cuesta levantarme e ir a trabajar, ya que es un ambiente de trabajo pesado, hostil, la jornada laboral se me hace eterna, aún y cuando la suscrita amo mi trabajo, actualmente acudo sin ánimo, sin motivación alguna.*

*Por todo lo antes descrito, solicito que se investiguen los hechos que aquí señalo y se le dé el debido seguimiento por el acoso laboral y la discriminación de la que he sido víctima durante todo este tiempo, pues es de destacar que la falta de sensibilización y de perspectiva de género por parte de "B", así como el desconocimiento del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, como el desconocimiento de sus obligaciones como servidores públicos y sus obligaciones en esta materia, como las establecidas en diferentes ordenamientos jurídicos locales, nacionales e internacionales, obstaculizan las funciones a mi cargo, además de que su conducta denota un sinnúmero de violaciones a mis derechos y de discriminación hacia mi persona, las cuales no solo atentan contra mi dignidad humana, sino en contra de mi salud.*

*Por lo cual en esta queja se reclaman cuestiones que han venido afectando mi integridad física, así como estabilidad emocional, teniendo como consecuencia el desempeño de mis labores bajo una violencia innecesaria; por lo cual los hechos narrados por la suscrita en la presente, son actos constitutivos de violencia laboral, en específico de acoso laboral y discriminación, siendo obligación del Estado prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, motivo por el cual acudo ante esta autoridad a denunciar tales hechos.*

*Ya que con el actuar de "B", queda clara la violencia que ejerce sobre la suscrita, incluso la violencia psicológica, ya que es muy claro cómo me habla, cómo se dirige hacia mí, cómo me ignora, cómo me niega información y acceso a desempeñar mi trabajo, a acudir a reuniones, cómo demerita mi trabajo y lo obstaculiza, cómo me restringe de mis derechos laborales, tratando de*

*excluirme totalmente de mis labores asignadas, las cuales he desempeñado durante todos estos años que he trabajado en dicho lugar, lo cual ha mermado mi salud, mi integridad, mi libertad y seguridad, manifestando que esta persona se ha aprovechado de mi vulnerabilidad como mujer, y de su jerarquía como coordinador de dicha zona, por lo cual ocupa un puesto de jerarquía o superioridad respecto de la suscrita.*

*Con lo que se puede desprender que dichas conductas limitan el ejercicio de los derechos de la suscrita a una vida libre de violencia, exacerbando la normalización de la misoginia y sus más graves expresiones, pues nuestra cultura aún sigue siendo patriarcal y enfrenta grandes barreras para fomentar la igualdad y el respeto de las mujeres con relación a los hombres, al ser consideradas como objetos, más no como personas, así como también al ser consideradas siempre por debajo de los derechos del hombre, lo que hace más propenso a que comentarios como: “viejas locas hormonales” y las actitudes que han tenido hacia mí, puedan ser reproducidas, ya que el hecho de que ante mis demás compañeros (as) me traten de la forma que lo hacen, da pie a que ellos también puedan llegar a tratarme de la misma manera que lo están haciendo estas personas.*

*Así mismo, la conducta del antes mencionado vulnera la dignidad humana de la suscrita al exponerme y tratarme como cosa, objeto u objetivo fácil de dañar, de lastimar, de agredir, además de que su actuar menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de la suscrita; tan es así que el artículo 1 Constitucional y 5 de la Ley General de Víctimas, consagran el principio de enfoque diferencial y especializado, igualdad y no discriminación, de tal manera que dicho actuar de esta persona impide la resistencia a erradicar la cultura de la violencia y de discriminación contra la mujer, fuertemente arraigada en estereotipos, cuya piedra angular es el supuesto de inferioridad de las mujeres, que tiene como resultado exacerbar la violencia y el sufrimiento a corto plazo, por lo cual esta situación afecta contra mi tranquilidad, seguridad y por ende, mi dignidad; ya que su lenguaje es androcentrista y misógino, y denota que tiene arraigada la cultura patriarcal por lo que nos encontramos ante una violencia y discriminación ante la suscrita...”. (Sic).*

2. Con fecha 06 de julio de 2021, mediante oficio número FGE-18s.1.1/1205/2021, signado por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos, de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, fue recibido en este organismo el informe de ley de la autoridad, en el que argumentó lo siguiente:

*“...1.2. Antecedentes del asunto.*

*De acuerdo con la información recibida por parte de la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, relativa a la queja interpuesta por “A”, por hechos que considera violatorios de sus derechos humanos, se proporciona la información respecto a los temas que se mencionan en la queja, realizada por los involucrados y de igual manera se brinda respuesta a los cuestionamientos por parte del visitador:*

*Mediante el oficio FGE-6C.ZC.19.DI.02.022/1/100064/2021, el Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, remite la respuesta sobre la queja que nos ocupa, la cual acompaña de la documentación que sirve como soporte a ésta, por lo que en primer lugar en relación a los puntos precisos que se cuestionan se informa lo siguiente:*

*Menciona el director que fue enterado de las situaciones ya escritas en la queja, por las partes intervinientes, sobre todo lo suscitado en la reunión de trabajo, dirigida a operadores de primera línea de intervención en casos de hallazgo, recuperación y documentación de cadáveres y/o restos humanos, primordialmente de las áreas de criminalística de campo y del servicio médico forense, en cuanto al conocimiento del sistema Inforense y el registro adecuado de la información correspondiente al ingreso, por lo que expone antecedentes que considera necesario se conozcan en torno a algunas decisiones que se tomaron, al respecto menciona que la Fiscalía General del Estado, por conducto de la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, participa desde el año 2017, en el Programa de Acreditación de los Laboratorios Forenses en México, en colaboración con las Agencias Norteamericanas INL-ICITAP, dependientes de la Embajada de los Estados Unidos en México, bajo el auspicio de la Iniciativa Mérida, por lo que anexa el documento relativo como anexo 1.*

*En tal documento se hace referencia a la planeación y transferencia entre el Gobierno de México y el Gobierno de Estados Unidos, a través de INL<sup>3</sup> bajo el marco de cooperación bilateral de la Iniciativa Mérida, en donde se describe de manera global el programa, las necesidades y listas de requerimientos por parte del usuario final, explicación de cómo se utilizarán los recursos donados, propuesta de proyecto y lista de requerimientos por parte de INL, resultados esperados y alcance de los mismos, sustentabilidad, indicadores, entre otros rubros. En dicho documento se designó al ingeniero “C”, Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, como responsable de darle seguimiento al proyecto e independientemente de la rotación del personal, existe la responsabilidad directa de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua, de dar*

---

<sup>3</sup> Oficina Internacional de Antinarcóticos y Procuración de Justicia (INL por sus siglas en inglés).

*continuidad al presente proyecto.*

*Precisando que en dicho programa, encaminado a la implementación de un sistema de gestión de calidad, la entidad federativa, se obliga entre otras acciones a:*

*Aceptar las recomendaciones de los asesores en relación a lo establecido en las normas ISO/IEC 17020 e ISO/IEC 17025, relativas al mejoramiento de las instalaciones, equipamientos y procedimientos de operación pericial.*

*Por lo que para dar cumplimiento a lo anterior, se realizaron permanentes reuniones de seguimiento con las áreas programadas para su acreditación (en este caso, la Unidad de Criminalística). Una de las observaciones señaladas fue relativa a que el espacio físico del área estaba distribuido de una manera inadecuada, además de que no existía una delimitación clara del área y del personal que en ella labora, pues por cuestiones de diseño original del edificio, se encontraban en espacios contiguos peritos criminalistas que trabajan con varios tipos de indicios y peritos odontólogos, cuyo campo de acción está más direccionado hacia las labores del Servicio Médico Forense. Por lo que al contar con un área de reciente construcción y habilitación para su puesta en marcha, correspondiente a las áreas administrativas y operativas del Servicio Médico Forense Zona Centro, el perito coordinador de la zona, se dispuso a reestructurar los espacios físicos y realizar las adecuaciones que garantizaran la operatividad de las áreas, así como el adecuado control en los accesos al área y la preservación y resguardo de la integridad tanto de la información de los casos, como de los indicios, en su fase de documentación y remisión al área de resguardo temporal o al laboratorio correspondiente para su análisis.*

*Se entiende la incomodidad y molestia que este tipo de decisiones puede llegar a generar, al concebirse como un área desplazada del espacio que había estado ocupando originalmente; sin embargo, la reubicación se realizó hacia un área que permite actualmente desarrollar su trabajo de manera más adecuada, además de encontrarse en las instalaciones de la ampliación del Servicio Médico Forense, que es su lugar de adscripción.*

*Estas adecuaciones y el cumplimiento total de los compromisos permitieron que en el mes de noviembre de 2020, la Unidad Forense de Criminalística en la Zona Centro, al completar satisfactoriamente su auditoría externa, recibió la certificación por la entidad acreditadora ANAB<sup>4</sup>, en el cumplimiento de las normas ISSO/IEC 17020:2022, la cual agrego como anexo 2 en su informe.*

---

<sup>4</sup> Consejo Nacional de Acreditación del Instituto Estadounidense de Normas Nacionales (ANAB por sus siglas en inglés).

*Como consecuencia de lo anterior, se realizaron trabajos constantes en la actualización de los procedimientos de trabajo de varias de las áreas que cuentan o no con una acreditación, para garantizar que los productos de información o elementos físicos (producto de unas e insumos de otras), cumplan con los estándares de confiabilidad y calidad, que el sistema de gestión de calidad establece.*

*Al momento de recibir la queja presentada por la compañera, el Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, solicitó un informe al Coordinador Regional Zona Centro, ya que en la queja lo mencionaba directamente como la persona que realizó los actos que refiere, a fin de que manifestara la versión de lo ocurrido y ejerciera su derecho de audiencia. Por lo que mediante oficio se dio respuesta a los 5 planteamientos o preguntas contenidas en la solicitud de esa H. Comisión. Los cuales se abordarán más adelante.*

*Continuando con el informe del Director de Servicios Periciales, menciona que en lo referido al punto 5 de la queja, la convocatoria de asistencia a la reunión que se mencionó, fue realizada por conducto del maestro "F", Perito Coordinador de la Unidad de Peritaje Estratégico y fue dirigida, esencialmente hacia aquellos operadores que se constituyen en los lugares de intervención y recuperación de cadáveres y/o restos humanos y que realizan las primeras diligencias de recolección y documentación de los indicios biológicos y no biológicos, ya que al realizar las revisiones periódicas del sistema, se han detectado inconsistencias en la información, abriendo la posibilidad de generar errores sistemáticos que puedan afectar los resultados de las áreas especializadas que trabajan en la segunda etapa, de estudio de caracterización e individualización de los restos bajo estudio, por lo que la esencia de la reunión, se encontraba dirigida hacia el conocimiento del sistema y las particularidades y situaciones que se presentan en el día a día, análisis de problemas, conceptualización, resolución de problemas y áreas de oportunidad de mejora. Por lo tanto, las personas convocadas originalmente, fueron las que se anexan en el escrito con número de anexo 5, del referido informe.*

*Finalmente, menciona que con motivo de la situación que se presentó en relación a la reunión del mes de abril, se escuchó a ambas partes y manifestaron sus puntos de vista y percepciones de lo acontecido, mediante los escritos que ambos presentaron y se anexan con números 6 y 7.*

*Considerando que se llevaron al extremo temas y diferencias personales y profesionales, se impartió en coordinación con el Departamento de Capacitación, Promoción y Difusión de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, el "Curso Básico de Derechos Humanos", impartido mediante la plataforma virtual WEBEX, a todo el personal de esa dirección, con el fin de dar*

*a conocer y sensibilizar en el tema, alcances y deberes como servidores públicos en el tema del respeto a los derechos humanos, el cual se agregó como anexo 8.*

*Ahora bien, por lo que respecta al informe presentado por el maestro “B”, Perito Coordinador de Zona Centro de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, mediante el oficio FGE-6C.ZC.19.CZ.02.002/1/1/00068/2021, se aprecia que se da respuesta puntual a los cuestionamientos elaborados por la Comisión derecho humanista, de la siguiente manera:*

*1. Si es cierto que se le pidió a la quejosa, así como al compañero que se encontraba con ella, que desocuparan el espacio donde se encontraban laborando, esto en el mes de diciembre de 2019.*

*2. En caso de ser afirmativa la interrogante anterior, informe los motivos.*

*En el año 2019 se implementó en la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, Zona Centro, el sistema de gestión de calidad, estableciéndose procedimientos en las unidades forenses y un Manual General del Sistema de Gestión de Calidad, con recomendaciones de normas internacionales y asesoría por parte de personal del ICITAP<sup>5</sup>, dentro de los cuales se requiere cumplir con una serie de requisitos; entre estas adecuaciones estructurales, aunado a que el artículo 93 fracción XV del Reglamento Interior de la Fiscalía General del Estado, menciona que compete a los coordinadores y departamentos de servicios periciales, participar activamente en la implementación y aplicación del Sistema de Gestión de Calidad que garantice un alto nivel de confiabilidad en los informes o dictámenes periciales.*

*Menciona que con fecha 14 de octubre de 2019, se recibió el oficio 19-5978-2019 girado por el Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, donde informó el inicio de la implementación en el área de criminalística de campo y se instruyere al personal a cargo del Coordinador de Zona, para tomar las providencias necesarias y dar cumplimiento a los criterios de ANAB bajo la norma ISO/IEC 17020:2022; por tal motivo y ante la necesidad urgente de realizar las adecuaciones pertinentes, ya que se encontraba en puerta la auditoría externa, se solicitó al Coordinador del Servicio Médico Forense, la reubicación del personal de odontología, puesto que se encontraban dentro de dicha unidad de criminalística, lo anterior para cumplir con los criterios establecidos en el Manual General del Sistema de Gestión de Calidad en sus apartados: “Instalaciones y Condiciones Ambientales” y “Controles de Acceso”*

---

<sup>5</sup> Programa Internacional de Asistencia para la Capacitación en Investigación Criminal (ICITAP por sus siglas en inglés).

*en las cuales se describe lo siguiente:*

*Instalaciones y condiciones ambientales.*

*Las unidades forenses que poseen instalaciones permanentes cuentan con medidas para monitorear periódicamente, identificar y asegurar que las instalaciones y condiciones ambientales son adecuadas para las actividades que su personal realiza, tratando siempre de asegurar la calidad de los resultados (17025:2017 6.3.1, 6.3.2, 6.3.3.; AR 3120 6.2.3.1).*

*Así como también cada unidad debe contar con un procedimiento que incluya la seguridad y el acceso a las áreas en las que se realizan los análisis (AR 3125 6.2.3.1).*

*Las instalaciones permanentes deben cumplir con los requisitos que se presenten de acuerdo a cada unidad forense, manteniendo siempre las condiciones que aseguren la integridad de los indicios, reactivos, equipos y personal. Las medidas mínimas necesarias con que debe contar cada unidad forense para asegurar las instalaciones y condiciones ambientales adecuadas son como mínimo:*

*Control de acceso a las áreas críticas.*

*Condiciones adecuadas para la preservación de indicios.*

*Condiciones adecuadas para la preservación del equipo.*

*Condiciones adecuadas para la protección del personal, tanto física como salubre.*

*Separación física de las áreas incompatibles.*

*(17025:2017 6.3.4.; AR 3125 6.2.3.1).*

*Controles de acceso.*

*Cada unidad forense y administrativa cuenta con políticas de acceso y uso de las instalaciones, para lo cual, el acceso a las áreas debe ser restringido y controlado. Únicamente personal autorizado tiene acceso a las instalaciones, cualquier visitante que requiera acceso a las áreas operativas del mismo, debe registrarse, tener autorización e ir acompañado por personal de la unidad, de acuerdo a como se indica en el documento "Ingreso y permanencia en las instalaciones de la DSPCF GC-A-P-07 (17025:2017 6.3.1, 6.3.2, 6.3.5, 6.3.4 a); AR 3125 6.3.4.1, 6.3; 17020:2012 6.2.2, AR 3120 6.2, 6.2.2.1, 6.2.2.1.1,*

6.2.2.1.2, 6.2.3.1)”.

*Por tal motivo, para corregir dicha observación y poder estar en condiciones de acreditar la Unidad de Criminalística, se tuvo que clausurar el área de acceso del anfiteatro del servicio médico forense por la parte interna del edificio, así mismo, instalar una puerta con control de acceso que dividiera dichas áreas forenses.*

*Cabe mencionar, que el área que se destinó para los médicos odontólogos se encuentra dentro de las instalaciones del nuevo edificio del Servicio Médico Forense, en la cual se realizó una ampliación con la finalidad de que se contara con un lugar más extendido para que realizaran su función, así mismo, se cuenta con un acceso externo que permite el acceso directo a las víctimas u ofendidos, oficina privada, sala de espera, salidas de emergencia y baños privados, lo que permite una mejor atención a las víctimas, así mismo cuentan dentro del área administrativa del SEMEFO, con comedor y área de descanso.*

*En relación al punto 3 y 4:*

*3. Si es cierto que en la reunión que se llevó a cabo el día 15 de abril de 2021, con las personas peritos de diversas zonas de la Fiscalía General del Estado, se le pidió a la quejosa que se retirara.*

*4. De ser afirmativo el punto anterior, exprese los motivos por los cuales se tomó la decisión.*

*El 16 de marzo de 2021, se recibe oficio FGE-6C-ZC-19-PE-02.207/1/1/00014/2021, por parte del Coordinador de Peritaje Estratégico “F”, en el cual hacía referencia a la necesidad de generar una tabla para recopilar información relativa a la conformación de Archivo Básico Forense (ABF), haciendo referencia y anexando oficio FGE-6C-ZC-19-PE-02.207/1/2/00013/2021, enviado con anterioridad el 11 de marzo de 2021, en el que se destacó la necesidad de formalizar el Archivo Básico Forense y la futura emisión del informe multidisciplinario de identificación, detalla la información que deberá contener éste, así como la creación de grupos de trabajo, proponiendo diverso personal para administrar dichos datos, entre los cuales no se encuentra propuesta la doctora “A”, así como ningún otro perito del Servicio Médico Forense.*

*El 09 de abril de 2021 se recibió vía electrónica el oficio FGE-6C-ZC-19-PE-02.207/1/1/00016/2021, el cual se refiere a que, derivado de los oficios anteriormente descritos, se pretendía llevar a cabo una reunión de trabajo los días 14, 15 y 16 de abril de 2021, para tratar los asuntos relacionados con el*

*Archivo Básico Forense, definición de universos de trabajo, rezagos históricos y homologación de procedimientos de intervención; por tal motivo se le solicita por parte del Coordinador Zona Centro, al Coordinador de Peritaje Estratégico, la participación de personal del Servicio Médico Forense de esta zona, en específico del doctor “E”, la perita “A” y el doctor “G”, ya que por la amplia experiencia que poseen, se considera que pudieran aportar ideas de gran importancia para dicho proyecto, por lo cual accedió y me permití solicitar el apoyo al doctor “E”, Coordinador del SEMEFO Zona Centro, y pudiera estar presente en dicha reunión, en compañía de la doctora “A” y el doctor “G”, a lo cual accedieron.*

*El 14 de abril se llevó a cabo dicha reunión, en la cual el Coordinador Zona Centro sólo estuvo presente en el arranque, para conocer los detalles de la misma, de la cual se retiró para seguir con actividades propias de su encargo. Al término de la reunión le fue expresada la inconformidad por parte de los presentes en la reunión acerca de diversos comentarios fuera de lugar y despectivos hacia los compañeros por parte de la perita “A”, por lo cual, y a petición de los presentes en la reunión, mismos que se mencionan en los oficios que anexa, el 15 de abril de 2021, antes de comenzar con la reunión le pidió a la perita “A”, lo acompañara al exterior de dicha sala y le pidió por favor se retirara de la reunión, de lo cual se da más detalle en la constancia con número de oficio FGE-6C-ZC-19-CZ-02.002/1/1/00050/2021, misma que realizó e hizo del conocimiento del Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, para informarle lo acontecido, y la cual los presentes en la reunión, optaron por no firmarla en ese momento, aludiendo a que no querían generar algún conflicto interno con el equipo de trabajo, mencionándoles el Coordinador Zona Centro, que no existía ningún problema si no firmaban, que la finalidad de realizar ésta fue para informar al superior lo sucedido y evitar algún problema posterior.*

*En respuesta al punto 5:*

*5. Remita lista de asistencia de las personas que acudieron a la reunión que se menciona en el punto que antecede.*

*El Coordinador Zona Centro manifiesta que no cuenta con la lista de asistencia, toda vez que no fue el que organizó dicha reunión; sin embargo, en los oficios anexos se escriben los asistentes y personas requeridas en dicha reunión.*

*Agregando el Coordinador Zona Centro, en atención a los hechos descritos en el escrito de queja, firmado por la perita “A”, lo siguiente:*

*En relación al punto 1, párrafo 1, en el cual se menciona:*

*“La suscrita trabajo desde hace 12 años en la Fiscalía General del Estado, en el Departamento de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, me desempeñé como perita en odontología forense, donde tengo constante relación con familiares de personas desaparecidas o para la identificación de personas fallecidas”, me permito informarle que sí es cierto y tengo conocimiento de lo anterior.*

*En relación al punto 1, párrafo 2, en el cual se menciona:*

*“Siendo el caso que desde que el señor “B” fue nombrado Coordinador de Zona Centro de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, hace aproximadamente un año y medio, en abril de 2018, aproximadamente, he sido víctima de violencia laboral por parte del antes mencionado, en específico de discriminación y acoso laboral, situación que se ha dado de forma repetitiva”; me permito informarle que desde el 2018 que soy Coordinador de Zona, no he ejercido ningún tipo de discriminación y acoso laboral en contra de la perita “A”, ni de ninguna otra persona.*

*En relación al punto 1, párrafo 3, en el cual se menciona:*

*“Desde su llegada como coordinador la suscrita he sido limitada a información y sufrido faltas de respeto, como no recibir un simple saludo, no dirigirse ni con la mirada a mi persona, haciendo tal actitud y/o conducta sumamente notoria, ya que en mi área de trabajo nos encontramos dos personas, siendo la suscrita y mi compañero de trabajo (hombre), y cuando esta persona llega a donde estamos nosotros únicamente saluda a mi compañero y a mí ni siquiera me voltea a ver, haciéndome sentir como si yo no estuviera, ignorándome completamente, dándose cuenta de tal situación mi compañero de trabajo. Así mismo entra a la oficina y únicamente se dirige hacia mi compañero para pedirle información o para darle alguna instrucción sobre algún asunto, aún y cuando el asunto y/o caso lo lleve yo, aún así a mí me hace a un lado, tratando de minimizar mi trabajo o de restarle importancia al mismo”, me permito informarle que los hechos no son ciertos, ya que se han tratado casos directamente con la perita “A”, tanto telefónicamente como personalmente, así como con su jefe directo el Coordinador del Servicio Médico Forense el doctor “E”, toda vez que el suscrito desconoce a quién son asignados los casos ya que el responsable de la asignación de los mismos es su coordinador.*

*En relación al punto 1, párrafo 4, en el cual se menciona:*

*“Además, si la suscrita llego a decir algo, inmediatamente hace interrupciones, aunque se trate de asuntos a mi cargo, e ignora mi presencia o mis comentarios y siempre trata de hacerme sentir como si no estuviera presente o como si lo*

*que yo dijera o aportara no fuera importante, esto lo hace aún y cuando estén más personas presentes”. Me permito informarle que los hechos no son ciertos, ya que la considero una persona muy preparada, profesional y con vasta experiencia y se ha tratado de incluirla en capacitaciones y reuniones para que contribuya con sus conocimientos.*

*En relación al punto 1, párrafo 5, en el cual se menciona:*

*“Su actitud es proponente (sic), desafiante e imponente hacia mi persona y a otras compañeras, considero que me hace menos por ser mujer ya que siempre muestra una actitud misógina, machista, y de supremacía excesiva puesto que hace comentarios como: “soy el jefe y me tienen que respetar”, “yo los cambio cuando quiera, soy el jefe”, “esta pinche vieja hay que correrla si sigue haciéndola de pedo”, “tan fácil como cambiarla de área o de zona”, “viejas locas hormonales”, “aquí cuenta lo que diga yo, no el inge (refiriéndose al director)”, o al contrario a veces dice u ordena algo y se respalda diciendo que lo dijo el inge (el director)...”; me permito informarle que los hechos no son ciertos, ya que no he presentado ante ella ni alguna otra mujer alguna actitud prepotente, ni expresado ninguno de los comentarios que se refiere en el párrafo anterior, así mismo niego los hechos de tener actitudes misóginas, machistas y de supremacía excesiva ante la perita “A” así como ninguna otra mujer; cabe mencionar que de los 18 departamentos que tengo a mi cargo, 11 son peritas coordinadoras y solo 7 son peritos coordinadores.*

*En relación al punto 1, párrafo 6 el cual se menciona:*

*“Me niega información a la cual tengo derecho a acceder para poder desempeñar mi trabajo, todo esto ha ocurrido de forma constante y reiterada, sin poder precisar fechas exactas, ya que es de forma constante su actitud hacia mi persona, y desde que él es coordinador de dicha zona”; me permito informarle que los hechos no son ciertos, lo anterior ya que no he recibido alguna solicitud de información por parte de la perita “A”.*

*En relación al punto 2, párrafos 1 y 2, en los cuales se menciona:*

*“En diciembre de 2019, le dijo a mi compañero de trabajo, un viernes, que el lunes quería la oficina donde nosotros trabajábamos desocupada, y sin motivo alguno nos cambió de oficina a mí y mi compañero, siendo que por motivo de nuestro trabajo requerimos de un espacio amplio y en condiciones necesarias para poder brindar atención a la familias y/o familiares de las víctimas; sin embargo nos mandó a un espacio reducido y en condiciones no aptas para desempeñar mi trabajo, además mandó poner una pared que impidiera tener acceso a los sanitarios y lugar donde se encuentra el agua para beber, mismos*

*que requerimos para cuando se atiende a las personas, no importándole a él tal situación, imponiendo en todo momento su poder y jerarquía.*

*Con lo dicho no le importó destruir o deshacer el área de SEMEFO, incumpliendo con lo mínimo necesario para laborar y dar atención a las víctimas, según la Ley General de Víctimas y protocolos para la atención a familiares de personas desaparecidas”; me permito informarle que la información que versa sobre este punto fue informada en párrafos anteriores al presente, en respuesta a los puntos 1 y 2 del oficio signado por parte del licenciado Eddie Fernández Mancinas, Visitador General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.*

*En relación al punto 3, párrafo 1 en el cual se menciona:*

*“Cabe señalar que la suscrita por el tiempo que tengo laborando, hay muchas personas que ya me conocen y que muchas veces ante alguna situación se dirigen a mí de manera directa para tratar algún asunto; sin embargo, el coordinador “B” ya les ha dado la instrucción de que no se pueden dirigir conmigo, que cualquier cosa la tienen que ver con él, restringiéndoseme mi desempeño en mi trabajo, y además una vez que las personas llegan con él, él dirige el asunto con mi compañero de trabajo solamente, es decir, nunca me habla a mí o me proporciona información al respecto, sino que yo me entero por las demás personas que acuden, o por mi propio compañero, quien al saber que es un caso mío o algo que a mí me concierne me lo hace saber; desconociendo la suscrita por qué esta persona tiene este comportamiento hacia conmigo. Sin embargo, considero que su actitud es misógina y que con su comportamiento él trata de intimidarme, de opacarme, de aplanarme, de amedrentarme o consumirme emocionalmente, tratando en todo momento de excluirme de mis labores, discriminándome y buscando humillación de manera pública ante mis colegas por medio de “constancias de quejas en mi contra”. Lo cual ha generado un ambiente de trabajo hostil, un ambiente tenso, en donde me siento relegada de mi trabajo y mis funciones, ignorada y violentada de mis derechos laborales, de mis derechos como persona y como mujer”. Me permito informarle que los hechos no son ciertos, ya que por mi parte no he girado ninguna instrucción de no dirigirse con la perita “A”, cabe mencionar que, al momento de requerir alguna información de dicha área, se solicita a su coordinador “E”, reiterando que como su coordinador es quien cuenta con la información de quien tiene los casos asignados. Así mismo, en ningún momento he tratado de intimidarla, opacarla, aplanarla, amedrentarla, consumirla emocionalmente, humillarla de manera privada y pública ni realizado ningún acto de discriminación.*

*En relación al punto 4, párrafos 1, 2, 3, 4 y 5 en los cuales se menciona:*

*“Lo más reciente ocurrió el pasado 15 de abril en una reunión que se llevó a cabo para todas las personas peritas que trabajamos en las diferentes zonas de la Fiscalía General del Estado, siendo las 9:00 horas aproximadamente, estando ya por iniciar dentro de la sala de juntas, entró el Coordinador de Zona Centro, me habló delante de mis compañeros y me dijo “Doctora “A” venga por favor”, por lo que nos salimos de la sala en que estábamos (sala de juntas) y estando afuera me dijo: “le voy a pedir que se retire, sus comentarios no les gustan a las personas”, “se incomodan con su presencia”, “necesito que se retire”.*

*Cabe destacar la gran importancia de dicha reunión estatal donde se tomarían acuerdos según las distintas disciplinas forenses (medicina, odontología, criminalística, genética, dactiloscopia, antropología), para llevar a cabo archivos básicos de personas no identificadas a los que estamos obligados legalmente a cumplir como institución. Por lo cual yo considero que era importante que la suscrita estuviera en la misma, en virtud de mi profesión, y el puesto y trabajo que desempeño, pero a él no le importó lo anterior y sin motivo alguno, más que lo argumentado en aquel momento, me hizo que me saliera de la reunión.*

*Yo después de lo que él me dijo, entré nuevamente a la sala y les dije a las personas que ahí estaban: “Compañeros no sabía que mi presencia les incomodaba, me acaba de pedir “B” que no puedo estar aquí, así que me retiro pero estoy a sus órdenes en mi oficina”, agarré mis cosas y me salí y me dirigí a la oficina del Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, ingeniero “C” a efecto de ponerlo en conocimiento de lo ocurrido, algo de lo que el señor “B” supo perfectamente de que me dirigí hacia tal lugar.*

*Sin embargo, mis propios compañeros y colegas de otras zonas del estado me comentaron, que después de que yo me salí de la junta, “D” compartió e insistió de varias maneras a los compañeros que firmaran de acuerdo y conformidad, un oficio firmado por “B”, en el cual al parecer quería asentar “que soy una persona no grata”, sin embargo, y al parecer todos los ahí presentes se negaron a firmarlo ya que estaban en desacuerdo con lo asentado, al paso de los días he seguido escuchado comentarios de que han seguido insistiendo en hacer algún documento en contra de mi persona.*

*Haciendo todo lo anteriormente ocurrido más notorio el acoso laboral y discriminación en mi contra por parte de “B”...”.*

*Me permito informarle la información que versa sobre este punto fue informada en párrafos anteriores al presente, en respuesta a los puntos 3 y 4 del oficio signado por parte del Visitador; sin embargo, es preciso mencionar que se*

*anexa al presente la constancia emitida relacionada con los hechos descritos.*

*En relación al punto 5, párrafo 1, el cual menciona:*

*“Cabe destacar que hoy tengo mucho miedo a represalias porque he visto casos similares, ya que logro notar un carácter explosivo, visceral, prepotente, con exceso de autoridad y además él es una persona que porta armas. Por todo lo anteriormente manifestado es que hoy tengo miedo a represalias laborales, así mismo temo por mi integridad física”; me permito informarle que en ningún momento he realizado algún acto de represalia personal ni laboral en contra de ninguna persona, ni ejercidos actos de exceso de autoridad, ni mucho menos hacer uso indebido de las armas de fuego oficiales bajo mi cargo.*

*(...)*

*Conclusiones.*

*A partir del análisis de los hechos motivo de la queja, de los antecedentes del asunto y de la información emitida por el Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, y de conformidad con las premisas normativas aplicables al caso en estudio, tenemos que como se desprende de la información proporcionada, no se acredita violación a derecho humano alguno, en razón de que el supuesto que menciona la quejosa acontecido en diciembre del año 2019, donde se le indicó a su compañero por parte del Perito Coordinador Zona Centro, que desocuparan la oficina, dicha instrucción fue el resultado de una reestructuración física en las instalaciones del área de criminalística de manera ordenada y justificada, en atención a que como ya se mencionó, la Fiscalía General del Estado, por conducto de la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, participa desde el año 2017, en el Programa de Acreditación de los Laboratorios Forenses en México, en colaboración con las Agencias Norteamericanas INL-ICITAP, dependientes de la Embajada de los Estados Unidos en México, bajo el auspicio de la Iniciativa Mérida, y en virtud del programa encaminado a la implementación de un sistema de gestión de calidad, la entidad federativa, donde se obligó a aceptar las recomendaciones de los asesores en relación a lo establecido en las normas ISO/IEC 17020 e ISI/IEC 17025, relativas al mejoramiento de las instalaciones, equipamientos y procedimientos de operación pericial para obtener la certificación por la entidad acreditadora ANAB, en el cumplimiento de la norma ISO/IEC 17020:2012, la cual se obtuvo satisfactoriamente en noviembre de 2020. No se omite señalar que en cuanto a dicho hecho, ha transcurrido más de un año del supuesto acto violatorio a los derechos humanos, por lo que en los términos del artículo 26 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, este hecho no es procedente, sin embargo, en atención a que existen razones justificadas por las*

*cuales se llevó a cabo la restructuración y cambio de oficinas o lugares asignados, es que se informa al respecto.*

*Por otro lado, en lo referente al hecho de que el 15 de abril de 2021, antes de comenzar con la reunión, el Coordinador de Peritos Zona Centro le solicitó a la perita "A" que lo acompañara al exterior en donde le pidió por favor se retirara de la reunión; la situación ha quedado claramente explicada en párrafos anteriores, ya que en un primer momento, la hoy quejosa no había sido convocada para dichas reuniones por parte de los organizadores, no obstante, su participación se debió a solicitud del mismo Coordinador de Peritos Zona Centro, para que se pudiera trabajar de manera conjunta y se aprovechara la experiencia que tenía sobre los temas que ahí se tratarían. Sin embargo, un día anterior, es decir, el 14 de abril de 2021, al término de la reunión, al Coordinador de Peritos Zona Centro, le fue expresada la inconformidad por parte de los asistentes a la reunión acerca de diversos comentarios fuera de lugar y despectivos que había realizado hacia los compañeros la perita doctora "A", por lo cual y a petición de los asistentes, se optó por pedirle que se retirara, situación que en ningún momento se puede considerar violatoria de derechos humanos, debido a que en un ambiente laboral, se debe privilegiar la armonía y buen desarrollo de las reuniones de trabajo, tratando de evitar en lo posible, confrontaciones innecesarias entre los asistentes, y sobre todo, evitando que las participaciones de los asistentes sean irrespetuosas y ofensivas hacia los presentes.*

*Por lo que respecta a los demás señalamientos que realiza la quejosa, los mismos han sido negados de forma categórica por el Coordinador de Peritos Zona Centro, en los términos ya expuestos, mismos que se apoyan en el informe, así como en sus anexos, puesto que, es contundente su respuesta al aseverar que no ha ejercido ningún tipo de discriminación y acoso laboral en contra de la quejosa, ni de ninguna otra persona. Puesto que ha tratado casos directamente con la perita "A", tanto telefónica como personalmente, así como con su jefe directo, el Coordinador del Servicio Médico Forense, toda vez que él, al desconocer a quién son asignados los casos, ya que el responsable de la asignación de los mismos es su coordinador, que su apreciación respecto de la perita es que la considera una persona preparada, profesional y con vasta experiencia, que por ello se le incluye en capacitaciones y reuniones para que aporte y contribuya con sus conocimientos a enriquecer éstas. Él no ha girado alguna instrucción de no dirigirse con la perita "A", pues al momento de requerir alguna información del área donde ésta labora, se solicita a su coordinador, pues es quien cuenta con la información relativa sobre quién tiene los casos asignados. Siendo enfático de que en ningún momento ha tratado de intimidarla, opacarla, aplanarla, amedrentarla, consumirla emocionalmente,*

*humillarla de manera privada y pública, ni realizado ningún acto de discriminación, por lo tanto, en ningún momento ha realizado algún acto de represalia personal, ni laboral en contra de ninguna persona, ni ejercidos actos de exceso de autoridad, ni mucho menos hacer uso indebido de las armas de fuego oficiales bajo su cargo.*

*De igual manera menciona el Coordinador de Peritos Zona Centro, que la manera en la que él se conduce es adecuada y no se ha presentado ante la quejosa, ni ante otra mujer, con actitud prepotente, ni mucho menos ha expresado los comentarios y frases a los que hace alusión, negando haber desplegado acciones o actitudes misóginas, machistas y de supremacía excesiva ante la perita “A”, así como ante ninguna otra mujer; enfatizando el hecho de que de los 18 departamentos que tiene a su cargo, 11 son peritas coordinadoras y 7 son peritos coordinadores.*

*Finalmente, se reitera que los hechos narrados por la hoy quejosa, no constituyen en ningún momento violencia laboral, en específico, acoso laboral ni discriminación, así como tampoco violaciones al derecho del trabajo, como lo considera la misma, pues en todo momento el trato y la forma de dirigirse hacia su persona ha sido de completo respeto hacia ella como persona, resaltando que las acciones realizadas han sido dentro de los estándares de respeto a los derechos humanos de los trabajadores de las áreas que integran la Dirección de Servicios Periciales, con el único objetivo de cumplir adecuadamente con las obligaciones que por ley deben brindar y que por su importancia, no solo inciden en las áreas solicitantes, sino que impactan en la sociedad en general...”. (Sic).*

**3.** El 07 de septiembre de 2021 se recibió en este organismo un escrito suscrito por “A”, mediante el cual narró hechos que dijo se habían presentado con posterioridad a la presentación de su queja, en los siguientes términos:

*“...Siendo el día 26 de agosto de 2021, recibí una llamada de la Unidad Especializada de Identificación Forense Servicio Médico Legal, de Santiago de Chile, para preguntarme por qué no estaba presente en el curso en línea realizado del 25 al 27 de agosto del presente año, sobre registros PM (post-mortem), en el cual había más de 150 invitados de diferentes países y estados de la república mexicana, todos con diversas especialidades como: médicos, odontólogos, antropólogos, arqueólogos y criminalistas.*

*Con lo anterior me di por enterada de dicho curso, ya que nadie me había avisado del mismo, por lo cual al indagar al respecto, me enteré que del estado de Chihuahua solo había dos médicos y dos antropólogos invitados y que fui excluida de dicho curso, siendo que soy una odontóloga que me dedico día a*

*día a realizar entrevistas ante-mortem y registros post-mortem para poder realizar las identificaciones que se encuentran registradas en el sistema interno Inforense (al igual que otros tres compañeros odontólogos), ya que pusieron el pretexto de que había sido esta decisión por cuestión “del cupo limitado”; sin embargo esta no fue la razón verdadera por lo cual lo hicieron, ya que dicho pretexto fue con el objeto de discriminar a la suscrita, ya que el mismo, como ya lo mencioné anteriormente, era en línea y perfectamente se podía haber incluido a la suscrita, como ya se había hecho en otras ocasiones.*

*Así mismo, cabe señalar que una vez que se omitió pedir la opinión del Coordinador del Servicio Médico Forense “E”, quien es el que por sus funciones está mejor enterado de la logística operativa, los requerimientos y necesidades del personal que estamos a su cargo, y que es él a quien le hubiera competido haber asistido a dicho curso; sin embargo, estas personas como lo son el Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses “C” y el Perito Coordinador Zona Centro de Servicios Periciales y Ciencias Forenses “B”, me siguen de una u otra manera discriminando, siguen tratando de invisibilizarme como persona y como profesional, como mujer, como trabajadora.*

*Por lo que sorprendida y molesta al haberme enterado de lo anterior, ya que me sentí nuevamente discriminada, le envié un mensaje de WhatsApp al Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, el ingeniero “C” (ya que sabía que dada la situación que se vive actualmente con él, sabía que si acudía de forma presencial no me iba a recibir), y le pregunté que cuál había sido el criterio para seleccionar a los invitados y no haberseme tomado en cuenta, pero únicamente me dejó en visto y nunca recibí respuesta por parte de él, para lo cual anexo la imagen de la captura de pantalla.*

*Como ya lo señalé con anterioridad, esos registros PM (post-mortem) la suscrita, al igual que mi compañero el doctor “G”, los hacemos todos los días, esto, en conjunto con el equipo de médicos que realizan las necropsias, con la finalidad de llevar a cabo la búsqueda dirigida para arribar a conclusiones; por lo cual considero que me debió haber tomado en cuenta para tomar dicho curso, y no solo yo considero eso, sino también más personas, tan es así que, como ya lo señalé con anterioridad, una persona de Santiago de Chile me contactó para preguntarme que por qué no estaba en el curso, ya que él mismo consideraba que yo debía estar en el mismo, por la experiencia que la suscrita tengo, así como por el mismo trabajo que desempeño, al igual que mi compañero de trabajo “G” y demás equipo, y que este tipo de cursos me permite o nos permite seguir capacitándonos, seguir actualizándonos, además mejora nuestra preparación e incrementa nuestras capacidades en distintos sectores o en distintas áreas.*

*Por lo cual, considero que es de suma importancia seguir aprendiendo y sobre todo comparar y actualizar las funciones con otros compañeros y compañeras de otros lugares (estados y países), ya que esto es muy dinámico y el recibir actualización a través de capacitación constante de otros países, como en esta ocasión que participó Chile y Estados Unidos, específicamente del Medical Examiner de Nueva York, nos permite estar en la vanguardia y cumplir con el objetivo social del servicio que es la identificación de cadáveres desconocidos; sin embargo se me negó este derecho, en la actualidad se me sigue discriminando, se me siguen limitando mis derechos, se me sigue violentando, acosando laboralmente, ya que con su actuar pretenden menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de mis derechos, intentan amedrentarme, imponiendo siempre su poder con el objeto de agredir, controlar o destruir, con miras de seguir excluyéndome de todas las maneras posibles.*

*Además, cabe señalar que dichas reuniones de capacitación y actualización muy especializada, se llevan a cabo solamente una vez al año, y que perder dicha oportunidad obstaculiza y repercute en la mejora continua de nuestra función, imagen y percepción que existe de la Fiscalía General del Estado ante el gremio nacional e internacional.*

*Denotando con todo lo anteriormente manifestado, una vez más la discriminación y el acoso laboral en mi contra, al ser excluida y no ser tomada en cuenta, esto sin razón alguna, y en esta ocasión discriminando también a mi compañero odontólogo "G", persona que también considero debió haber sido tomada en cuenta para dicho curso, pero obviamente no lo hicieron para efectos de que la suscrita no me enterara del mismo; además de la falta de respeto e interés al ni siquiera contestar una simple pregunta realizada por mensaje vía WhatsApp, la cual no requiere más de un minuto, evidenciando el techo de cristal del cual soy objeto por parte del ingeniero "C" como director y su tolerancia a las aberraciones realizadas por sus colaboradores más directos el Perito Coordinador de Zona Centro de Servicios Periciales y Ciencias Forenses "B", así como el Coordinador de Peritajes Estratégicos "F".*

*Por todo lo anteriormente aquí señalado, queda en evidencia la obstaculización y el impedimento y el goce o ejercicio de mis derechos humanos, así como la discriminación que ejercen sobre la suscrita, impidiéndoseme mi desarrollo laboral, profesional e individual al impedir la constante capacitación la cual tengo derecho, sobre todo cuando en ese tipo de cursos organizados por el Comité Internacional de Cruz Roja, siempre han sido muy atentos en involucrarme a mí y al equipo de trabajo, tanto así que yo formo parte del grupo de odontólogos forenses que desarrolló la homologación del actuar en materia de odontología forense en identificación a nivel nacional. Y no está demás*

*comentar, que es una obligación del servidor público recibir por lo menos una capacitación anual en la materia específica del área. Incluso denota la violencia psicológica, que vulnera la dignidad humana de la suscrita...” (Sic).*

4. Con fecha 19 de octubre de 2021, mediante el oficio número FGE-18S.1/1/1849/2021, signado por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos, de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, fue recibido en este organismo el informe de ley de la autoridad, respecto de estos últimos hechos, en el que argumentó lo siguiente:

*“...A fin de atender su solicitud me permito adjuntar en original, en una foja útil, lo siguiente: 1) Oficio FGE-6C.ZC.19EA.02.417/1/1/012977/2021, recibido por esta unidad el 11 de octubre de 2021, signado por el maestro Javier Sánchez Herrera, Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, mediante el cual informa que efectivamente se realizó un curso en línea los días 25, 26 y 27 de agosto del presente año, sobre registros PM (post-mortem), en el cual asistieron diversos peritos tomando en cuenta la disponibilidad del mismo personal de esta dirección. Así fue como se determinó la designación por parte del ex Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, por lo que en ningún momento se discriminó a “A” y/o a ningún otro servidor público...” (Sic).*

5. En virtud de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de las siguientes:

## **II. EVIDENCIAS:**

6. Escrito de queja presentado ante este organismo por “A” en fecha 23 de abril de 2021, mismo que fue transcrito en el numeral 1 del apartado de antecedentes de la presente resolución. (Fojas 1 a 10).

7. Oficio número FGE-18s.1/1/1205/2021 de fecha 06 de julio de 2021 signado por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, en su carácter de Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a Derechos Humanos y Desaparición Forzada, por medio del cual rindió el informe de ley, mismo que fue debidamente transcrito en el antecedente número 2 de la presente resolución. (Fojas 27 a 35). A dicho informe, se acompañaron los siguientes documentos:

7.1 Oficio número FGE-6C.ZC.19.DI.02.022/1/1/00064/2021 de fecha 08 de

mayo de 2021, signado por “C”, Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, dirigido a la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos, de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, mediante el cual rindió un informe relativo a la queja de “A” (fojas 36 a 40). A su vez, a dicho oficio se anexaron las siguientes documentales:

**7.1.1** Oficio número FG-837/2016 de fecha 23 de noviembre de 2016, signado por el entonces Fiscal General del Estado y dirigido al Director de Programas de Investigación Criminal de la Oficina de Asuntos Antinarcóticos y Aplicación de Ley de la Embajada de Estados Unidos, mediante el cual, en el marco de la “Iniciativa Mérida” y con base en el memorándum de Planeación y Transferencia entre el Gobierno de México y el Gobierno de Estados Unidos, cuyo objetivo es la acreditación de los Laboratorios Forenses de Chihuahua en las especialidades de balística, criminalística de campo, dactiloscopia, documentos cuestionados, genética, química y medicina forense, expresó su cabal y absoluta conformidad con el proyecto en mención. (Fojas 42 a 46).

**7.1.2** Certificado emitido por la entidad acreditadora ANAB a la Dirección General de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado por cumplir con los requerimientos de las normas ISO/IEC 1720:2012. (Foja 48).

**7.1.3** Oficio número FGE-6C.ZC.19.CZ.02.0021/1/00068/2021, de fecha 14 de mayo de 2021 mediante el cual “B” rindió su informe ante el Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses respecto a los hechos relatados por “A” (fojas 52 a 57). A su vez, a dicho oficio se acompañaron los siguientes documentos:

**7.1.3.1** Oficio número FGE-6C-ZC-19-PE-02.207/1/1/00014/2021, de fecha 16 de marzo de 2021 por parte del Coordinador de Peritaje Estratégico “F”, en el cual hizo referencia a la necesidad de generar una tabla para recopilar información relativa a la conformación del Archivo Básico Forense (ABF), anexando el oficio número FGE-6C-ZC-19-PE-02.207/1/2/00013/2021, en el que se destacó la necesidad de formalizar el Archivo Básico Forense y la futura emisión del Informe Multidisciplinario de Identificación, y se detalló la información que deberá contener éste, así como la creación de grupos de trabajo, proponiendo diverso personal para administrar dichos datos, entre los cuales no se encuentra propuesta la doctora “A”, ni alguna otra persona perita del Servicio Médico Forense. (Foja 58).

**7.1.3.2** Oficio número FGE-6C.ZC.19.PE.02.207/1/2/00013/2021 de fecha 11 de marzo de 2021, mediante el cual el Perito Coordinador de Investigación Especializada de la Unidad de Peritaje Estratégico de la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses emitió la Guía ABF. (Fojas 59 a 63).

**7.1.3.3** Constancia identificada como FGE-6C.ZC.19.ZC.02.002/1/1/050/2021, de fecha 16 de abril de 2021 a través de la cual “B” hizo del conocimiento de “C”, la reunión que tuvo verificativo los días 14, 15 y 16 de abril de 2021, para tratar temas respecto al desarrollo del Archivo Básico Forense; asimismo comunicó que el día 15 de abril de 2021 en curso se solicitó a “A” de manera privada que no estuviera en la reunión, atendiendo a comentarios despectivos y fuera de lugar hacia los compañeros de nuevo ingreso, presentando una actitud negativa y hostil a las propuestas de cambios y formas de trabajo. (Fojas 64 y 65).

**7.1.3.4** Oficio número FGE-6C.ZC.19.CZ.01.002/1/1/00021/2019, de fecha 24 de diciembre de 2019 mediante el cual “B” solicitó en seguimiento a las recomendaciones de la norma ISO/IEC 17020:2012 del Sistema de Gestión de Calidad de la Unidad de Criminalística de Campo, que se restringiera el acceso en los controles biométricos de acceso a dicha unidad. (Foja 66).

**7.1.3.5** Oficio número 19/7092/2019 de fecha 19 de noviembre de 2019, suscrito por “C” y dirigido a los peritos coordinadores de zona y al enlace administrativo-DSPCF con la finalidad de informarles el periodo de auditorías internas. (Foja 67).

**7.1.3.6** Oficio número 19/5978/2019 de fecha 14 de octubre de 2019, suscrito por “C” y dirigido a “B”, para informarle sobre la implementación del sistema gestión de calidad. (Foja 68).

**7.1.3.7** Oficio sin número visible de fecha 09 de abril de 2021, mediante el cual “F” informó a los coordinadores regionales de zonas de Servicios Periciales y Ciencias Forenses sobre la realización de una reunión de trabajo los días 14, 15 y 16 de abril de 2021, remitiendo una lista del personal cuya presencia era requerida, sin que dentro de esa lista aparezca “A”. (Fojas 70 y 71).

**7.1.3.8** Escrito de fecha 15 de abril de 2021 signado por “A” y dirigido a “C”, para hacer de su conocimiento que sufría acoso laboral por parte de “B” y peritos nuevos en materia de antropología o de áreas

de peritajes estratégicos, y específicamente se refiere al acontecimiento de la reunión del día 15 de abril de 2021. (Fojas 73 y 74).

**7.1.3.9** Constancia de fecha 16 de abril de 2021 identificada como FGE-6C-ZC-19-CZ-02.002/1/1/00050/2021, mediante la cual “B” informó a “C” respecto a lo sucedido en las reuniones de los días 14 y 15 de abril de 2021. (Fojas 76 y 77).

**7.1.3.10** Oficio número FGE-6C.ZC.19.RH.02.004/1/1/00320/2021, mediante el cual en fecha 27 de abril de 2021, “C” solicitó a la licenciada Rosalva Barrera Robledo, entonces titular del Departamento de Capacitación, Promoción y Difusión de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, la impartición de un programa de capacitación dirigido a todos los niveles del personal adscrito a esa unidad administrativa. (Fojas 79 a 86).

**8.** Escrito firmado por “A”, recibido en este organismo el día 05 de agosto de 2021, por medio del cual realizó diversas manifestaciones al informe rendido por la autoridad. (Fojas 91 a 106). A dicho escrito, la persona impetrante anexó el siguiente documento:

**8.1** Oficio número SMF 81/2019, de fecha 05 de julio de 2019 dirigido a “E” y suscrito por “A” y “G”, mediante el cual manifestaron la disposición de cambiar de oficina, pero enfatizaron que la nueva zona de trabajo no cumplía con los requisitos para desempeñarlo adecuadamente, lo que generaba el incumplimiento y retroceso de sus actividades fundamentadas en el Sistema de Gestión de Información y base de datos AM/PM en la Guía para la Aplicación del Cuestionario para Recolectar Datos de Personas no Localizadas emitida por la Fiscalía General de la República. (Fojas 107 a 110).

**9.** Escrito presentado en esta Comisión el 07 de septiembre de 2021 por “A”, mediante el cual narró hechos que ocurrieron con posterioridad a la presentación de su queja inicial, mismo que fue transcrito en el numeral 3 del apartado de antecedentes de la presente resolución. (Fojas 112 a 121).

**10.** Acta circunstanciada de fecha 05 de octubre de 2021 elaborada por el entonces Visitador encargado de la tramitación del asunto en resolución, en la que hizo constar el testimonio de “G” en relación con los hechos materia de queja. (Fojas 131 a 133).

**11.** Oficio número FGE-18S.1/1/1849/2021 de fecha 19 de octubre de 2021, por el que el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, en su carácter de Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos, de la

Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, rindió el informe de ley de la autoridad, respecto de los hechos planteados por la quejosa en el escrito referido en el punto 9 de esta determinación, mismo que fue transcrito en el antecedente número 4 de la presente resolución. (Fojas 136 y 137).

**12.** Acta circunstanciada de fecha 05 de noviembre de 2021, elaborada por el entonces Visitador integrador, mediante la cual hizo constar el testimonios de “E”, en relación con los hechos materia de queja. (Fojas 143 bis a 143 ter).

**13.** Evaluación psicológica para casos de quejas interpuestas dentro de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, practicada en fecha 03 de noviembre del año 2021 a “A” por el licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo adscrito a este organismo, en cuyas conclusiones determinó que la impetrante se encontraba afectada emocionalmente como consecuencia de los hechos que había relatado en su queja. (Fojas 145 a 149).

**14.** Acta circunstanciada del 15 de marzo de 2022, mediante la cual el entonces Visitador instructor, asentó que el 01 de marzo a las 9:00 horas realizó una inspección en el lugar de trabajo de la quejosa, es decir, en la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, ubicada en el Complejo Estatal de Seguridad Pública. (Fojas 159 a 165).

**15.** Oficio número FGE-18S.1/1/733/2022 de fecha 01 de junio de 2022, por virtud del cual el Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos, de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzadarindió informe complementario (foja 173), anexando la siguiente documentación:

**15.1** Oficio número FGE-6C.ZC.19EA.02.486/1/1/0712/2022 de fecha 31 de marzo de 2022, signado por el Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, dirigido a “A” por el que le informó que con fecha 29 de marzo de 2021 se le había autorizado el acceso a las áreas acreditadas de criminalística forense a efecto de que pudiera tener acceso a su laboratorio y hacer uso de las instalaciones sanitarias; girando instrucciones de iniciar las adecuaciones al espacio físico para que se cumpliera con los protocolos de atención a las víctimas. (Foja 174).

**15.2** Oficio número DII-625/2022, de fecha 28 de abril de 2022, signado por la agente del Ministerio Público adscrita a la Dirección de Inspección Interna, por el que remitió copia certificada del informe pericial en planimetría y serie fotográfica relativa al exterior e interior del laboratorio de odontología forense, lo que obra en autos de la carpeta de investigación “H”. (Fojas 175 a 213).

**16.** Acta circunstanciada de fecha 04 de julio de 2023, elaborada por la Visitadora ponente, en la que hizo constar la comparecencia de la quejosa a las instalaciones de este organismo, quien refirió que se desempeñaba como Coordinadora de la Unidad de Identificación Humana, siguiendo con su calidad de perita, siendo “B” paralelo desde el punto de vista laboral. (Foja 229).

### **III. CONSIDERACIONES:**

**17.** Esta Comisión Estatal 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.

**18.** 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, los argumentos y las pruebas, así como los elementos de convicción recabados y las diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades 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, en 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.

**19.** De acuerdo con los hechos puestos a consideración de este organismo, tenemos que éstos hacen alusión a actos de discriminación y de violencia laboral, mismos que “A” señaló que fueron realizados en su perjuicio, por parte de personas servidoras públicas de la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, 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 esos temas, y posteriormente determinar si la autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de resolver si en el caso, violó o no, los derechos humanos de la quejosa.

**20.** Se debe señalar que 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), disponen 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 con 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.

**21.** Asimismo, el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ésta 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.

**22.** El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, cuyo núcleo se violenta cuando existe acoso laboral, se encuentra contenido implícitamente en el quinto párrafo del artículo 1 y primer párrafo del 123, 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...”.*

**23.** De igual forma, la Ley Federal del Trabajo define en su artículo 3 bis, inciso a), al hostigamiento en la siguiente forma:

*“Artículo 3 bis. Para efectos de esta ley se entiende por:*

*a). Hostigamiento, el ejercicio del poder de una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas...”.*

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

**25.** La persona impetrante refiere que a partir del año 2018, en el que “B” fue nombrado como Coordinador de Zona Centro de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, ha sido víctima de violencia laboral, en específico de discriminación y acoso laboral, al realizar éste acciones tales como actuar con faltas de respeto, no dirigirse a su persona, ignorarla, minimizar su trabajo, ser prepotente, desafiante e imponente, teniendo una actitud misógina, machista y de supremacía excesiva, considerando que la hace menos por ser mujer. Además, que le niega información a la que tiene derecho a acceder para desempeñar su trabajo, de forma constante y reiterada, sin poder precisar fechas exactas ya que ha sucedido desde que “B” fue nombrado como coordinador de zona.

**26.** Continúa narrando la quejosa que varias personas la conocen por la labor que desempeña y se dirigen hacia ella para obtener información sobre algún asunto que atiende, y que el coordinador les ha instruido que sólo se dirijan con él, lo cual restringe su desempeño laboral; que una vez que “B” tiene conocimiento del asunto, se dirige hacia su compañero para obtener información, que es como se da cuenta; que desconoce el porqué de ese comportamiento hacia su persona, considerando que esa actitud es misógina, que trata de intimidarla, opacarla, aplanarla, amedrentarla o consumirla emocionalmente, tratando de excluirla de sus labores, discriminándola y buscando humillarla de manera pública ante sus colegas por medio de constancias de queja en su contra. Todo ello le ha generado un ambiente de trabajo hostil, tenso, en el cual se siente relegada de su trabajo y sus funciones, ignorada y violentada de sus derechos laborales, y de los que tiene como persona y como mujer.

**27.** También manifestó que la situación de vivir en ese ambiente laboral le ha originado un desgaste físico y emocional muy severo, generándole estrés, insomnio y carencia de ganas de acudir al mismo.

**28.** Al respecto, el compañero de “A”, “G” en su declaración testimonial rendida ante este organismo en fecha 05 de octubre de 2021, refirió que “B” era “grosero, agresivo y traía pistola”, sin especificar los hechos que le hicieran aseverar que “B” fuera grosero y agresivo, aunado a que afirmó que “A” recibiera un trato diferenciado por el hecho de ser mujer, ya que manifestó su propia inconformidad respecto al comportamiento de “B”, sin que de su narrativa se desprendan elementos para acreditar de manera alguna que “B” cometió acoso u hostigamiento laboral en contra de determinada persona.

**29.** En cuanto a estos primeros hechos referidos por la quejosa, la autoridad involucrada manifestó en su informe de ley que “B” no había ejercido ningún tipo de

discriminación y/o acoso laboral en contra de “A” ni de ninguna otra persona, puesto que el propio “B” afirmaba haber tratado de manera directa con la quejosa tanto telefónica como personalmente, así como con su jefe directo, el Coordinador del Servicio Médico Forense, a la vez que manifestó desconocer a quién le eran asignados los casos, ya que el responsable de la asignación de los mismos era el propio Coordinador del Servicio Médico Forense.

**30.** Por último, en el informe rendido por “B”, sustento del informe rendido por la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos, el servidor público involucrado además de negar los hechos referidos por la quejosa, manifestó que consideraba a “A” como una persona muy preparada, profesional y con basta experiencia, así como que se había tratado de incluirla en capacitaciones y reuniones para que contribuyera con sus conocimientos.

**31.** Consecuentemente, respecto a las conductas de acoso u hostigamiento laboral que “A” le atribuyó a “B”, relativas a darle un trato diferenciado por el hecho de ser mujer, con independencia de las diversas situaciones que sí fueron detalladas en la queja de “A” y que se analizarán más adelante, este organismo considera que al no haber señalado la quejosa las circunstancias de tiempo, modo o lugar en que hubieran ocurrido, y al no encontrarse soportado su dicho con alguna otra evidencia que obre en el expediente en resolución, no es posible tenerlas por acreditadas.

**32.** Además, obra en el expediente el acta circunstanciada elaborada por la Visitadora ponente en fecha 04 de julio de 2023, en la cual hizo constar que “A” le refirió que ya no dependía jerárquicamente de “B”, pues ella ocupaba ahora la Coordinación de la Unidad de Identificación Humana, por lo que se considera que aunque la quejosa manifestó que “B” aún tenía mucha injerencia y que había otras mujeres que no habían presentado sus quejas por temor, no se cuanta con datos objetivos para aseverar que actualmente “B” realice conductas en contra de los derechos humanos de “A”.

**33.** Asimismo “A” refirió que en diciembre de 2019, “B” comunicó a su compañero de trabajo que quería la oficina donde laboraban desocupada, enviándolos a un espacio reducido y en condiciones no aptas para desempeñar su trabajo, ordenando poner una pared que impidiese tener acceso a los sanitarios y lugar donde se encuentra el agua para beber, de tal manera que deshizo el área de SEMEFO, incumpliendo con lo mínimo necesario para laborar y dar atención a las víctimas.

**34.** Lo anterior sí fue corroborado por “G” al rendir su testimonio ante esta Comisión, al manifestar que: *“...nos cambiaron por órdenes de “B”, fue muy tajante: “yo soy su jefe y eso se hace”, es grosero, agresivo, trae pistola, ¿y qué hace uno?, acatar instrucciones, de ahí el suceso más reciente al que le empezamos a tomar importancia, no les importó que les dijéramos que eran importantes las condiciones*

en las que se entrevista a las familias, tenemos desde el 2018 en esa oficina, más o menos”. (Sic).

**35.** Conforme lo expuesto por la autoridad, se reconoce que en su momento, las modificaciones a la infraestructura fueron necesarias para obtener un Certificado por la Entidad Acreditadora ANAB hacia la Dirección General de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado por cumplir con los requerimientos de las normas ISO/IEC 1720:2012; no obstante, el 01 de abril de 2022, el Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, mediante el oficio FGE-6C.ZC.19EA.02.486/1/1/0712/2022 de fecha 31 de marzo de 2022, comunicó a la quejosa la autorización de acceso a las áreas acreditadas de Criminalística Forense, para que de así requerirlo ingresara a su laboratorio e hiciera uso de las instalaciones sanitarias.

**36.** Deviene trascendente considerar que la Primera Sala del máximo órgano judicial del país, ha establecido un criterio para definir el acoso laboral, lo cual plasmó en la siguiente tesis: *“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado”.*<sup>6</sup>

**37.** Realizada la precisión anterior, si bien las modificaciones en la infraestructura

---

<sup>6</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10ª), Registro 2006870, Tesis Aislada (Laboral), Primera Sala, libro 8, Julio de 2014, Tomo I. Página 138.

ocasionaron molestias a la quejosa, puede colegirse que éstas no se efectuaron con el objeto de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir a “A”, elementos que según la Suprema Cprte de Justicia son constitutivos del acoso laboral, sino que los cambios que la institución realizó a partir del año 2019 obedecieron a la necesidad de cumplir con los criterios establecidos en el Manual General del Sistema de Gestión de Calidad.

**38.** Paralelamente, “A” señaló que el 15 de abril de 2021, estando en una reunión con las y los peritos que trabajan en las diferentes zonas de la Fiscalía General del Estado, dirigida a personas operadoras de primera línea de intervención en casos de hallazgo, recuperación y documentación de cadáveres y/o restos humanos, primordialmente de las áreas de Criminalística de Campo y del Servicio Médico Forense, le fue solicitado por “B” que saliera de la misma, y que se retirara dado que era incómoda su presencia derivado de los comentarios que había vertido, extremo que “A” hizo del conocimiento de “C”, en su carácter de Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses; señalando que se enteró de que se pretendía firmar un oficio para dejar asentado que era una persona no grata, pero las y los asistentes a la reunión se negaron a hacerlo.

**39.** Al respecto, “G”, cuyo testimonio fue ofrecido por la quejosa, refirió: *“...estábamos en una reunión de marzo-abril de este año creo, que no fuimos invitados, había una reunión del área de Identificación Forense de las cuatro zonas, norte, sur, occidente y nosotros, pero no habíamos sido invitados hasta cinco minutos aproximadamente antes de la reunión, en donde a mi coordinador “E” le llegó un mensaje de “B” para que acudiéramos “A” y yo a esa reunión; cabe resaltar que “A” tiene doce años de experiencia laboral y yo once, llegamos a dicha reunión y ahí se encontraba personal con seis meses de experiencia y recién egresados de la Academia de Peritos, en la reunión se comentaba que ninguno de los presentes era experto, salvo mi coordinador, la doctora “A” y yo, se estaban diciendo cosas que no tenían razón y estaban mal, al cuestionar, la doctora hizo un comentario, que no por ser egresados en la academia y tener seis meses de experiencia te convertían en un perito, a lo cual, no se refería personalmente a nadie, el ser recién egresado no te concede ser un experto en la materia, se requiere experiencia, nadie comentó nada, seguían con sus aberraciones profesionales con muchos errores, hice varios comentarios, no recuerdo cuáles, no me replicaron nada a mí, llega el coffee break, termina, inicia nuevamente la reunión y de la puerta le grita “B” a la doctora: “puede venir por favor”, se salen del aula, de pronto entra la doctora y dice: “les ofrezco una disculpa por mi comentario de que ser recién egresado no te convierte en un perito, me pidieron que me retirara de la reunión, estoy a sus órdenes”, y se retira, en ese momento no estaba mi coordinador, el orador empezó a hablar de los temas que se iban a tratar, tuve mucha vergüenza al no estar invitados de inicio, no estaba la*

*doctora y tampoco el coordinador, llego a la oficina y le pregunto a la doctora: “¿qué pasó?”, me contestó que la habían corrido por su comentario, pasa una hora y nos avisa un perito de Juárez “I”, que les estaba diciendo “B”: “hagan una carta, pónganle que los incomodó la doctora por sus comentarios y fírmela”, esto para justificar por qué la habían corrido de la reunión...”. (Sic).*

**40.** De igual manera, se cuenta en el sumario con la testimonial de “E” de fecha 5 de noviembre de 2021, en donde refirió: *“...recuerdo que uno de los eventos, de muy mal gusto por cierto, la sacaron de una reunión y era una reunión importante porque se estaban tomando decisiones del área, y ahí “B” la sacó, yo no estuve ahí cuando eso ocurrió, pero la doctora me hizo del conocimiento en cuanto sucedió ese hecho, lo que yo comenté con la doctora es: “ve a verlo con el director”, el coordinador de zona está jerárquicamente sobre mí, en esa reunión estuve un momento y lo que creo y por la razón que la sacó, que prácticamente sí la discriminaron porque ella tiene más conocimientos, la persona que estaba dirigiendo la reunión son realmente neófitos en la materia y quería tomar decisiones que iban a modificar nuestra forma diaria de trabajo y por eso era muy importante que estuviéramos, porque la doctora manifestó los puntos de error que tenía y vertió su opinión y no les agradó...”. (Sic).*

**41.** Respecto a ese hecho, en el informe de ley rendido por la autoridad se estableció que “B” solo estuvo presente al inicio de la reunión, pero que al término, las demás personas presentes le expresaron su inconformidad por diversos comentarios fuera de lugar y despectivos, por lo que a petición de dichas personas solicitó a “A” que no acudiera a la reunión llevada a cabo al día siguiente.

**42.** De lo anterior, puede colegirse que de las personas que “A” ofreció sus testimoniales como probanzas, únicamente “G” estuvo presente al momento de los hechos en análisis, llamando la atención de este organismo que el compañero de “A” aseveró que en la reunión la quejosa señaló a las demás personas que: *“no por ser egresados en la academia y tener seis meses de experiencia te convertían en un perito”,* y que a pesar de eso: *“seguían con sus aberraciones profesionales con muchos errores”,* manifestaciones que a juicio de esta Comisión sí pudieran considerarse como discriminatorias, contrario al hecho de que ante la molestia de las personas que fueron objeto de esos comentarios, se solicitara a “A” que no estuviera presente en la reunión de fecha 15 de abril de 2021.

**43.** Del mismo modo, “A” refirió como hechos adicionales que no fue incluida en un curso en línea realizado del 25 al 27 de agosto de 2021, sobre registros PM (post-mortem), del cual tuvo conocimiento por una llamada recibida de la Unidad Especializada de Identificación Forense, Servicio Médico Legal, de Santiago de Chile, y que estima debía participar por ser una odontóloga que se dedica a realizar entrevistas ante-mortem y registros post-mortem, a fin de realizar las identificaciones que se encuentran registradas en el sistema interno Inforense, argumentado que fue

excluida para discriminarla, incluyendo en este acto a su compañero de trabajo “G”, pues el argumento de que era por cupo limitado, no tiene sustento dado que el curso se realizó en línea y podían haberla incluido, máxime si se considera que forma parte del grupo de odontólogos forenses que desarrollaron la homologación del actuar en materia de odontología forense en identificación a nivel nacional; para lo cual pidió una explicación vía mensaje de la aplicación WhatsApp a “C”, quien nunca le contestó, por lo que se le continuó excluyendo de capacitaciones y actualizaciones especializadas tan relevantes para su trabajo, como lo es la que se comenta, impidiéndosele su desarrollo laboral, profesional e individual.

**44.** Al respecto, “E” señaló: *“...la han estado discriminando como a varias personas en el sentido de que ha habido cursos a los que ella tiene derecho a ir por tener mayor experiencia y no la han mandado porque esos cursos son del área y la materia a la que se dedica y en lo que trabaja, la lógica imperante es que si hay un curso de actualización y capacitación es la persona indicada para tomarlas, desafortunadamente la han excluido, con el argumento de que nos dan pocos lugares, pero pues si hay pocos lugares mandas a los que lo hacen...”*. (Sic).

**45.** Por su parte, “G” aseveró: *“...hace poco hubo un curso, en agosto, de expertos forenses a nivel Latinoamérica, está el Comité Internacional de Cruz Roja y tenemos muchos contactos por tanto curso, nos preguntaron: “¿van a entrar al curso en línea?”, y les comentábamos que no habíamos sido invitados, la autorización la tenía que dar “B” o “C”; la doctora y yo pertenecíamos a un grupo de expertos forenses que está compuesto por las treinta y dos entidades federativas, un representante de cada estado, ya sea de atención a víctimas, periciales que es el área médica y del Comité Internacional de Cruz Roja, en donde estábamos elaborando un manual para el tratamiento de cadáveres no identificados y nos reuníamos cada seis meses, formamos un grupo de WhatsApp y por ese conducto recibíamos las invitaciones pero ya no nos mandan desde que está “B”, mandaron a una que es del área de informática que nada tiene que ver con la identificación de cadáveres y a otra que nada tiene que ver con el área, que tenían un par de días de haber ingresado a Periciales...”*. (Sic).

**46.** Mientras que la autoridad involucrada informó que: *“efectivamente se realizó un curso en línea los días 25, 26 y 27 de agosto del presente año, sobre registros PM (post-mortem), en el cual asistieron diversos peritos tomando en cuenta la disponibilidad del mismo personal de esta dirección. Así fue como se determinó la designación por parte del ex Director de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, por lo que en ningún momento se discriminó a “A” y/o a ningún otro servidor público...”*. (Sic).

**47.** En cuanto a este último reclamo, este organismo tampoco considera que existan elementos suficientes para considerar que “A” fuera discriminada por no incluirla en

dicho curso, ya que la quejosa y “G” refieren que debió incluirseles porque diversas personas les comentaron que debían estar en la capacitación, y en lugar de incluirles se invitó a otras personas; sin embargo, no existe disposición alguna que obligue a la autoridad a incluir a todo su personal en la totalidad de los cursos y/o capacitaciones que se realizan.

**48.** No pasa desapercibido que según la evaluación psicológica de fecha 25 de noviembre de 2021, practicada a “A” por parte del licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo adscrito a este organismo, “A” presentaba una afectación emocional; sin embargo, para que se constituya el acoso laboral, como se ha mencionado anteriormente, se requiere que existan los siguientes elementos:

- Que tenga como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, que suele presentar la persona hostigadora.
- En cuanto a su tipología, que se presente en alguno de los siguientes niveles, dependiendo de quién adopte el papel de sujeto activo: a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realice entre personas compañeras de trabajo, es decir, las o los sujetos activos y pasivos ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional. b) Vertical descendente. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realicen por quienes ocupan puestos más altos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. c) Vertical ascendente. Cuando el hostigamiento laboral se realice por quienes ocupan puestos subalternos o inferiores respecto de la o el jefe victimizado.
- Se presente de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia una de las personas integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de alguna persona.
- Que se lleve a cabo mediante la exclusión total de la víctima de cualquier labor que se le asigne, se realicen agresiones verbales contra su persona y/o se le asigne una carga excesiva en los trabajos que ha de desempeñar, con la finalidad de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

**49.** Sin embargo, por los razonamientos esgrimidos en el cuerpo de esta resolución, no se cuenta con probanzas suficientes para tener por acreditados los referidos elementos del acoso laboral, y de las evidencias que obran en expediente de queja, 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 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:

## **VI. RESOLUCIÓN:**

**ÚNICA.** Se dicta ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD a favor de las personas servidoras públicas a quienes se dirige la presente determinación, relacionadas con los hechos de los que se dolió "A".

Hágasele saber a la 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 30 Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para lo cual disponen de un plazo de 30 días naturales, contados a partir de la notificación del presente acuerdo.

**ATENTAMENTE**

**NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA**

**PRESIDENTE**



\*MASO

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

C.c.p. Dr. David Fernando Rodríguez Pateén, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

Para su conocimiento y seguimiento.