

Oficio No. CEDH:1s.1.330/2024  
Expediente No. CEDH:10s.1.1.322/2022  
**ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. CEDH:2s.10.21/2024**  
Chihuahua, Chih., a 17 de octubre de 2024

**LIC. MARCO ANTONIO BONILLA MENDOZA**  
**PRESIDENTE MUNICIPAL DE CHIHUAHUA**  
**PRESENTE.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con la queja presentada por “A”,<sup>1</sup> con motivo de actos u omisiones que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.1.322/2022**; de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6 y 12 de su reglamento interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

### **I. ANTECEDENTES:**

1. En fecha 29 de diciembre de 2022, se presentó ante esta Comisión el escrito de queja signado por “A”, en el que refirió lo siguiente:

*“... Que vengo a hacer del conocimiento que desde hace varios años atrás sufro de acoso laboral y sexual por parte de varios compañeros de mi corporación, en donde he sufrido trato distinto por parte de mis superiores, que van desde cambios de turnos de manera constante, me quitan la unidad cuando se les ocurre, me dan cargas de trabajo distintas, pido apoyo en eventos donde he llegado sola y no se me brinda, situaciones que he querido hacer del*

**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.2/106/2024 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.

*conocimiento de los superiores, pero me niegan audiencia; de manera particular “F”, me ha acosado sexualmente, ya que desde que llegue a su turno, esto en el mes de abril de este año, comenzó a referirse hacia mí diciéndome “que rica estás”, “que buena estás”, “ay chiquita, todo eso es tuyo”; se refería hacia mí cuando andaba con el uniforme, diciéndome: “por qué tan apretadita, a quien vas a ver”; el mes de septiembre de este año, me lleva a mi casa luego del turno y aprovechó para tocarme las piernas y trató de besarme. Luego de este mismo, recibo una llamada sobre un evento y que tenía que trasladarme a la colonia Granjas del Valle, una vez que terminé de elaborar las actas, me dirijo a la unidad de este compañero para tomar mi tabla, es cuando éste llega por detrás y me abraza, yo tratando de zafarme y él me refiere: “a poco te enojas”; esto aprovechando que ya se habían ido el coordinador de turno y jefe de servicio. En otra ocasión, me encontraba en otro evento y frente a un compañero abrió su teléfono y en su WhatsApp apareció mi foto en el perfil y la lamió. Otro día el coordinador “G”, fue hasta mi casa para decirme que me cambiarían de turno, lo que me alejó de mi casa. También en una ocasión el jefe de servicio “H”, llegó a mi casa y comenzó a grabarme en video, e incitó a los compañeros de turno para que me cambiaran. Y a raíz de todo este acoso, de cambios de turno y no recibir el apoyo por parte de mis superiores, quienes solo protegen al sargento, vivo estresada y con miedo. Todas estas circunstancias han repercutido en mi salud psicológica y física, teniendo que acudir al psiquiatra debido a que me dan crisis de ansiedad y tengo que tomar medicamento. Considero que es injusto que se me siga dando un trato desigual siendo humillada y denigrada por mis compañeros, lo cual es tolerado por mis superiores.*

*Es por lo que, solicito la intervención de esta Comisión para que inicie la investigación de estos hechos, en contra de sargento de policía, coordinador y jefe de servicio de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, comandancia norte, y se tomen medidas para evitar que se sigan vulnerando mis derechos, se emita la recomendación correspondiente por este motivo...”. (Sic).*

2. En fecha 18 de enero de 2023 se recibió el oficio número DSPM/SJ/DP/DH/ACMM/009/2023, signado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, por medio del cual presentó su informe de ley, del cual se desprende la siguiente información:

*“...Aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo y a la vez en relación a su atento oficio CEDH:10s.1.2.272/2022, recibido en esta Dirección de Seguridad Pública Municipal, relativo al expediente que a rubro se indica, referente a la queja de “A”, conforme al artículo 61, fracción II, inciso f) y artículo 68, fracción IX, del Reglamento Interior del Municipio de Chihuahua, facultades otorgadas al suscrito por el licenciado Jorge Alberto Aragón Gutiérrez, en su carácter de Subdirector Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, permito informarle lo siguiente:*

*Es menester señalar, que existe el compromiso en todo momento por parte de esta Dirección de Seguridad Pública Municipal en conducirse siempre con*

*estricto apego a los mandamientos legales y reglamentarios, tanto locales como federales, que rigen la función general de esta dependencia, teniendo un fuerte y arraigado compromiso respecto a los derechos fundamentales, incluyendo los derechos humanos que la propia ley fundamental no contemple, es decir, se procura la mayor protección y/o garantía de los derechos inherentes a las personas, ello también en pro de mantener firme el estado de derecho en sus diferentes ámbitos de competencia, en razón de lo anterior, y con respecto a lo solicitado me permito hacer de su conocimiento previamente lo siguiente:*

- *Se remite copia simple del nombramiento de “A”.*
  
- *A su vez, le informo que derivado de los hechos mencionados, efectivamente obra un informe policial homologado confidencial, elaborado por “A”, de fecha 03 de octubre de 2022, mismo que se anexa en copia certificada para su mayor conocimiento.*
  
- *Con el propósito de darle claridad y transparencia se realizó vista de los hechos materia de la presente queja al departamento de Asuntos Internos del Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua, siendo dicha unidad administrativa la encargada de dar inicio a las indagaciones correspondientes para el debido esclarecimiento de los acontecimientos reseñados y que motivan el presente análisis, para lo cual se anexa copia simple del acuse de recibido de fecha dieciocho de enero del año dos mil veintitrés...”. (Sic).*

**3.** En fecha 28 de agosto de 2023, se recibió en este organismo derecho humanista, escrito de ampliación de queja signada por “A”, en los siguientes términos:

*1. Que desde hace 16 años aproximadamente trabajo para la Dirección de Seguridad Pública Municipal de esta ciudad de Chihuahua, como policía de academia; en marzo de 2022 me asignaron al turno 1, en un horario de 24 por 48, donde mi jefe de área era “F”, mi jefe de servicio era “H”, mi coordinador de distrito era “G”.*

*2. Desde el mes de marzo de 2022 que inicié a laborar con “F”, comenzamos a ser amigos, yo confiaba en él, lo llegué a invitar a mi casa a comer, era mi jefe, pero teníamos buena relación, sin embargo, comenzó a realizarme comentarios obscenos e incómodos como: “que rica estás”, “me gustas”, “¿todo eso es tuyo”, “chiquita”, “mamita”, me condicionaba permisos a cambio de besos, me celaba con mis compañeros diciéndome: “no me gusta cómo te miran”, siempre me veía mis glúteos de una manera muy morbosa y hacía sonidos como “mmmm”, en una ocasión yo estaba haciendo un acta, él se sentó de copiloto en mi patrulla y lamía la pantalla de su celular y dijo: “mamita chiquita”, cuando le pregunté que por qué hacía eso, vi que era mi fotografía de WhatsApp, por ser mi jefe me daba miedo decirle algo, todo esto pasaba diario en cualquier punto de la ciudad dentro del área que me tocaba, él buscaba siempre encontrarme por ser el sargento de área.*

*El día 19 de septiembre de 2022, a las 12 del mediodía aproximadamente, atendí un evento de persona sin vida en un terreno baldío en la colonia Granjas del Valle; en dicho lugar nos encontrábamos “F”, “H”, jefe de servicio, “G”, coordinador del Distrito Colón, y yo; como a mí me tocaba hacerme cargo de las actas del informe policial homologado, es que los jefes se retiraron del lugar, quedándome sola con “F” y personal de Fiscalía, al dar por terminado el evento a las 02:00 de la tarde aproximadamente, se retira el personal de Fiscalía y al yo retirar el acordonamiento, se me acercó “F” por atrás, abrazándome y recargando su pene en mis glúteos, diciéndome en el oído “chiquita”, “mi amor”, por lo que me quité y me apresuré para poderme retirar del lugar.*

*A finales del mes de septiembre de 2022, a las 19:40 horas, al término del turno, no había unidad para trasladarme a mi domicilio, por lo que “F” se ofreció a llevarme, a lo que acepté, llevándome a mi domicilio en su vehículo particular, una Cherokee guinda, salimos de la comandancia norte y tomamos la avenida Homero y luego la avenida Tecnológico hacia el norte de la ciudad, nos fuimos despacio y comenzó a realizar bromas, y luego puso su mano en mi pierna izquierda y masajeándola a la altura de mi muslo en varias ocasiones, lo cual fue muy incómodo para mí, por lo que yo le quitaba la mano e intentaba cambiarle el tema de conversación para no recordar lo sucedido, él noto mi incomodidad, pero volvía a bromear poniendo su mano de nuevo en mis piernas, por lo que le dije que no, y él me decía: “a poco te enojas”, cuando llegamos a mi domicilio y al despedirme de “F” de beso en el cachete, como siempre lo hacía, él quiso darme el beso en la boca, tomándome con fuerza de mi rostro con su mano, jalándome hacia él y besando mi boca, por lo que de inmediato me bajé de su vehículo y me dijo: “a poco te enojas si te lo doy en la boca payasa”, por lo que no le respondí entrando a mi casa muy asustada.*

*Después de no acceder a sus insinuaciones, comenzó a seguirme por todos lados en la patrulla, solo cuidándome y comenzando a ejercer acoso laboral en mi contra, desprestigiándome e inventando rumores con los compañeros, incitando a los demás para que no me hablaran.*

*Todo esto que he contado ya se encuentra en investigación por la denuncia que interpose en la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género, bajo el número único de caso “J”.*

*3. Respecto a mi jefe de servicio “H”, debo mencionar que él, al ser amigo de mi agresor, cuando se enteró que yo no accedí a las proposiciones de índole sexual, comenzó a “ayudar a su amigo”, obstruyendo la realización de mi trabajo de la siguiente manera:*

*En el mes de septiembre de 2022, me llegó una llamada al dispositivo para atender un evento de maltrato infantil, acudimos “F” y yo, de dicho evento nos percatamos que no era maltrato infantil, sino de conducta ingobernable, por lo que al terminar de atender el evento, “F” me ordenó que me retirara, sin embargo, horas más tarde me enteré que “F”, en complicidad con “H”, cuando yo me retiré, llamaron a más*

*unidades e hicieron a la postre un informe de maltrato infantil grave, con presencia de sustancias tóxicas, tergiversando lo que en realidad sucedió, haciendo suponer como si yo hubiese desatendido una cuestión de índole laboral o tratar de dejarme en la postura o situación de que no había realizado adecuadamente mi trabajo.*

*También quiero señalar que a todas las compañeras se nos autoriza acudir a nuestro domicilio cuando somos madres solteras, para realizar alguna diligencia rápida, por lo que en fecha 29 de septiembre de 2022, encontrándome en turno nocturno, el cual termina a las 8:00 a.m., acudí a mi domicilio a alistar a mi hija para llevarla a la escuela al terminar el turno, cuando mi hijo salió para irse a la escuela, me llamó y me dijo que había una patrulla afuera de la casa, por lo que salí para percatarme de qué estaba sucediendo, y me di cuenta de que efectivamente estaba una patrulla y estaban tomando video, en eso me llama el jefe "H" por el radio y me dice "póngase 28", es decir que me vaya a patrullar, siendo que él sabía que me encontraba alistando a mi hija para la escuela. Al salir de mi domicilio, vi que "H" se encontraba frente a mi casa tomándome video, desconozco para qué me estaban tomando ese video, lo que también me causa extrañeza y temor del por qué realizaron esta acción hacia mi persona o de mi familia, probablemente se quiera utilizar ese video para desprestigiarme como servidora pública, a sabiendas de que el motivo por el cual me encontraba en mi domicilio era por lo que señalé, reitero, por encontrarme alistando a mi hija para llevarla a su escuela, porque se nos tiene permitido hacerlo en estos casos y no es algo exclusivo para las mujeres, sino que es una consideración que tiene más que ver con el cuidado de nuestros hijos.*

*En la madrugada del día 03 de octubre, yo atendí un incidente de problema familiar, al llegar al lugar me vi en la necesidad de arrestar a una persona, sin embargo, se salió de control, porque otra persona comenzó a ponerse agresiva y yo siendo mujer y estando sola en ese momento, comencé a pedir apoyo a través del radio, apoyo que no recibí de inmediato a pesar de la urgencia, después me enteré de que "H" dio la orden de que nadie me apoyara, poniendo en riesgo mi vida. Esto lo supe por parte de un compañero que se llama "D", quien me comentó al momento de arribar a la comandancia norte, que había dicho el jefe que no me apoyaran en el llamado de apoyo que realicé ese día por ese hecho que se suscitó.*

*Además comenzó a incitar a los demás compañeros para que me corrieran del turno, consiguiéndolo, haciendo comentarios frente a todo el grupo como: "muchachos, hay que apoyar al tercero, ya que alguien de aquí anda con chismes y quiere hacerlo quedar mal, vamos a apoyar al tercero porque no es justo que él se vaya del turno", por ello los incitó a juntarse el día 03 de octubre de 2022, organizó una reunión con los compañeros para ponerse de acuerdo y entre todos quejarse de mí y lograr que me sacaran, levantando en mi contra más de 5 reportes confidenciales, de los cuales nunca se me informó de manera formal, nunca se me permitió responder y defenderme, violando mis derechos, situación que solo ocurre con mi persona, ya que a los demás compañeros sí les permiten defenderse cuando algo así sucede. "H", inició un movimiento de desprestigio en mi contra haciendo comentarios a los compañeros como: "no trabaja, se mantiene con los*

*niños en la patrulla, de su casa no sale, no me acerco a los eventos, conflictiva para desprestigiarme, así como otros comentarios.*

*4. Yo no decía nada de lo que me pasaba por el miedo que tengo a perder mi trabajo o a que no me creyeran, por lo que me armé de valor y en el mes de septiembre de 2022, acudí con “G”, coordinador del distrito Colón, en ese entonces jefe de ambos, a quien le conté todo lo que estaba viviendo, el acoso laboral por parte de “H” y el acoso sexual por parte de “F”, así como las ocasiones en que se unían para desprestigiarme, desde ese momento yo lo hice sabedor de toda mi situación de violencia; sin embargo, nunca me apoyó, sólo me dijo: “es su palabra contra la de ellos y pues son jefes los dos”.*

*En fecha 03 de octubre de 2022 acudí nuevamente con “G” pidiéndole ayuda, ya que “F” y “H” estaban reuniéndose en mi contra y convenciendo a mis compañeros para que me levantaran reportes, por lo que también le solicité se respetara mi derecho de audiencia, para poder defenderme, sin embargo, me dijo: “no, usted es muy conflictiva y ahorita se pelean”, y a los días me puso a disposición del subdirector “V”.*

*5. El 05 de octubre de 2022, acudo al llamado del subdirector “V”, donde le comento todo lo que me está pasando, el abuso sexual sufrido por parte de “F”, el acoso laboral de ambos y la omisión de “G”, sin embargo, él me indica que debe moverme de lugar y me pregunta a dónde deseo irme, por lo que elijo el grupo escolar, también me lleva con el Director de Seguridad Pública Municipal, “T”, quien me atiende en el pasillo del edificio, a quien una vez más le platico todo lo que me está sucediendo por parte de mis jefes, que fui víctima de un delito y que estaba recibiendo acoso laboral, y el únicamente me refirió: “¿cómo?, sí ellos son un pan de Dios y tu muy problemática”, “has tenido problemas en todos los turnos, no me vengas a decir que te están acosando, si tú eres la problemática”, “no me dejen solo con ella”, “que la vean en UAVI,<sup>2</sup>” por lo que acudí a dicho departamento, atendíendome la ingeniera “W”, Jefa del Departamento de UAVI, lugar al que ya no regresé porque me indicaron que tendrían que reunirme con mi agresor para ver quién estaba mintiendo, es decir, pretendían confrontarme a mí, la víctima, con mis agresores, para ver quién tenía la razón.*

*6. Por lo anterior el día 20 de octubre de 2022, acudí al departamento de Asuntos Internos del Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua, donde presenté mi denuncia, a la cual se asignó el número “I”; sin embargo, 9 meses después, en fecha 25 de julio de 2023, me notificaron el archivo de mi denuncia debido a que no había pruebas suficientes, sin siquiera preguntarme si yo tenía algunos medios de prueba que anexar o dar vista a la autoridad correspondiente por la probable comisión de un delito de carácter sexual.*

*Por todo lo anterior es que comencé a presentar problemas de salud, mi ansiedad aumentó tanto que tuve que acudir a mi servicio médico, ya que tenía un cuadro de estrés, ansiedad y depresión por todo lo sucedido, es por ello que desde el mes*

---

<sup>2</sup> Unidad de Atención a la Violencia Familiar

de noviembre de 2022 y a la fecha, me encuentro incapacitada por problemas de salud emocional.

Por todo lo que he señalado anteriormente, es mi deseo ofrecer a la presente investigación lo que a continuación describo:

1. Todo lo que obre dentro de la carpeta de investigación "J", la cual se sigue en contra de "F" por el delito de abuso sexual cometido en mi contra, misma que se encuentra en la unidad de delitos sexuales de la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y a la Familia, con el Ministerio Público Juan González. Solicito atentamente se sirva a recabar todo lo que obre en la misma en vía de colaboración.

2. Pericial psicológica realizada por la Fiscalía Especializa en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y a la Familia, una vez que se encuentre el resultado, misma que puede obtener de la referida carpeta de investigación.

3. Solicito se me tenga a bien realizar diversa pericial con enfoque psicosocial, con la finalidad de evaluar las consecuencias ligadas y afectaciones en los procesos, así como el contexto de la violencia laboral que la quejosa he sufrido en mi lugar de trabajo, lo anterior a efecto de documentar los impactos psicosociales, entorno inmediato y la relación causal, evidencias de factores de riesgo en sus funciones profesionales en su lugar de trabajo, en las víctimas indirectas y determinar el daño que he sufrido, siempre aplicando la perspectiva de género y derechos humanos, debiendo versar dicha prueba pericial también en el proyecto de vida que se realice en la persona de la víctima y/o quejosa, así como sobre su familia y su trabajo, para efecto de que se determine lo siguiente:

a) Las afectaciones que provocaron los hechos en el desarrollo físico, emocional, intelectual, social, relacional, laboral y económico de la vida de la víctima y/o quejosa y su familia. Lo anterior evaluado el impacto diferenciado de los daños en función de la interacción de varios factores de discriminación; esto considerando el hecho de que la condición de la víctima como mujer, potencializaron las afectaciones a dicho proyecto de vida.

b) Con el diagnóstico de afectaciones, estar en posibilidad de dictar las reparaciones integrales y transformadoras que deben dictarse conforme a las obligaciones que tienen las autoridades mexicanas de impartir justicia con enfoque de derechos humanos y en cumplimiento al principio de igualdad y no discriminación; lo que implica en el caso específico implementar las perspectivas de género, el modelo social e interculturalidad...". (Sic).

4. En fecha 20 de marzo de 2024 se recibió informe complementario en relación a la ampliación de queja presenta por "A", signado por el maestro Roberto Andrés Fuentes Rascón, Secretario del H. Ayuntamiento de Chihuahua, del cual se desprende lo siguiente:

*“... Atendiendo a las facultades contempladas en el artículo 29 del Reglamento Interior del Municipio, a la Secretaría del Ayuntamiento le corresponde el despacho de diversos asuntos, entre los cuales se encuentra: Auxiliar al Presidente Municipal en las relaciones con los poderes del Estado y con otras autoridades municipales, estatales y federales; de igual forma, el numeral 30 del mismo ordenamiento, señala que dentro de la estructura de la Secretaría, se encuentra la Subdirección de Normatividad y Proyectos Especiales, fracción II inciso b). En esa tesitura, el arábigo 34 del reglamento referido, en su fracción XVII, establece que la Subdirección de Normatividad y Proyectos Especiales, dentro de sus atribuciones cuenta con la de fungir como el enlace entre el municipio y las Comisiones Nacional y Estatal de los Derechos Humanos, para la atención de las quejas que se presenten en su contra ante éstas.*

*Por lo anterior, para integrar el informe de este Gobierno Municipal de Chihuahua, fueron requeridas mediante oficio las siguientes dependencias: Dirección de Seguridad Pública Municipal y al Órgano Interno de Control; de quienes se anexan los informes y anexos correspondientes...”. (Sic).*

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

## **II. EVIDENCIAS:**

6. Escrito de queja signado por “A”, recibido en este organismo derecho humanista en fecha 29 de diciembre de 2022, transcrito en el párrafo 1 del capítulo de hechos.

7. Oficio número DSPM/SJ/DP/DH/ACMM/009/2023, recibido el 18 de enero de 2023, signado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, por medio del cual presentó su informe de ley, transcrito en el párrafo 2 de la presente resolución, al cual se acompañaron los siguientes documentos en copia certificada:

- 7.1. Nombramiento de “A” como policía adscrita a la Dirección de Seguridad Pública, emitido el 31 de julio de 2022 por la maestra Marcela del Carmen Piedra Romero, Oficial Mayor del Municipio de Chihuahua. (Foja 13)
- 7.2. Reporte confidencial en formato de informe policial homologado suscrito por “A”, agregado mediante el oficio número NUMDSPM/SDO0017/2023 de fecha 17 de enero de 2023, signado por el policía 1º “V”, Subdirector de Despliegue Operativo de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.
- 7.3. Oficio número DSPM/SJ/DJ/ACMM/008/2023 de fecha 17 de enero de 2023, suscrito por el licenciado Pablo Carmona Cruz, Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, por medio del cual dio vista al titular del Departamento de Asuntos Internos del



municipio de Chihuahua, de los hechos narrados por la quejosa “A”, a fin de que se realizara la investigación administrativa correspondiente.

- 8.** Correo electrónico de “A”, recibido en este organismo el 23 de mayo de 2023, por medio del cual envió copia de su expediente clínico, facilitado por el Instituto Municipal de Pensiones, del cual se deduce que se encuentra en tratamiento médico ante el diagnóstico de especialista en psiquiatría de trastorno mixto de ansiedad y depresión, con notas que van del mes de noviembre de 2022 a mayo de 2023.
- 9.** Acta circunstanciada de fecha 21 de junio de 2023, donde se hizo constar la comparecencia de “A” a efecto de dar seguimiento al expediente de su queja.
- 10.** Oficio número CEDH:10s.1.2.103/2023, de fecha 22 de junio de 2023, signado por la licenciada Yuliana Sarahí Acosta Ortega, Visitadora General de este organismo y dirigido al maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, por medio del cual se dio vista de un posible hecho delictivo constitutivo de acoso sexual en perjuicio de “A”.
- 11.** Oficio número FGE-18S.1/1/352/2023, suscrito en fecha 27 de junio de 2023 por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, mediante el cual informó que en relación a los hechos presuntamente constitutivos de delito en perjuicio de “A”, mismos que le fueron informados mediante el oficio número CEDH:10s.1.2.103/2023 por parte de este organismo, son de los que se persiguen por querrela necesaria, por lo que era decisión de la parte agraviada interponer o no la formal querrela.
- 12.** Declaración testimonial de “B” de fecha 12 de julio de 2023, realizada ante la presencia de la licenciada Gabriela Catalina Guevara Olivas, Visitadora General este organismo derecho humanista, responsable de la integración del expediente.
- 13.** Copia certificada del expediente “I”, incorporada a través del oficio número OIC/DAI/MICL/957/2023 fecha 01 de agosto de 2023, suscrito por el licenciado Marcelo Murillo Rascón, Jefe del Departamento de Asuntos Internos del Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua, integrado, entre otras, por las siguientes actuaciones:
  - 13.1.** Denuncia presentada por “A” en fecha 20 de octubre de 2022, ante la licenciada Martha Isela Campos López, adscrita al Departamento de Asuntos Internos del municipio de Chihuahua.
  - 13.2.** Informe confidencial elaborado por “A”, en fecha 03 de octubre de 2022, en

formato de informe policial homologado, presentado a la superioridad el día 20 del mismo mes y año.

- 13.3.** Acuerdo de radicación de fecha 21 de octubre de 2022, a través del cual se da por recibida la queja interpuesta por “A” y se asignó el número de expediente “I”.
  - 13.4.** Declaración testimonial de la policía 2° “B”, rendida ante el citado órgano de control.
  - 13.5.** Declaración testimonial del policía “C”, recibida en sede administrativa.
  - 13.6.** Acuerdo de fecha 24 de mayo de 2023, dictado dentro del expediente “I”, en el cual se provee la reserva temporal del expediente, toda vez que no se contaba con los medios de convicción fehacientes para soportar un procedimiento ante la Comisión de Honor y Justicia.
- 14.** Escrito de fecha 28 de agosto de 2023, firmado por “A”, mediante al cual realiza la ampliación a su queja, del cual se omite su transcripción, en obvio de repeticiones innecesarias, pues ello obra en el párrafo 3 de la presente resolución.
  - 15.** Copia certificada de la carpeta de investigación “J”, constante en 178 fojas, proporcionada por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, mediante el oficio FGE-18s.1/1/506/2023, recibido en fecha 15 de septiembre de 2023.
  - 16.** Declaración testimonial de “C”, asentada en acta circunstanciada de fecha 16 de octubre de 2023, ante la fe de la Visitador ponente.
  - 17.** Informe pericial psicológico elaborado con enfoque psicosocial y de género realizada a la quejosa “A”, por el maestro Mustafá Alejandro Jamis Castillo, perito en psicología forense adscrito a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua, recibido en fecha 9 de octubre de 2023, por medio del oficio ZC-2023-35097.
  - 18.** Declaración testimonial de “D”, de la cual se dejó registro en el acta circunstanciada de fecha 26 de octubre de 2023, elaborada por la Visitadora a cargo de la investigación.
  - 19.** Escrito recibido en fecha 07 de febrero de 2024, signado por la licenciada Estela Abigail Lara Hinojos, abogada adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres y representante legal de “A”, a través del cual realiza manifestaciones en relación a los hechos motivo de queja.
  - 20.** Declaración testimonial de “E”, contenida en el acta circunstanciada de fecha 09 de

febrero de 2024, ante la fe de la licenciada Gabriela Catalina Guevara Olivas, Visitadora de este organismo derecho humanista.

**21.** Oficio número SNPE-0204/2024, recibido en fecha 21 de marzo de 2024, signado por el maestro Roberto Andrés Fuentes Rascón, Secretario del H. Ayuntamiento de Chihuahua, mediante el cual remite informe complementario, en relación a la ampliación de queja de “A”, el cual quedó transcrito en el párrafo 4, anexando copia de los siguientes documentos:

**21.1.** Oficio número OIC-349/2024, signado por la licenciada Carmen Yazmín Hidalgo Posada, a través del cual informó de la apertura del expediente “I”, en fecha 20 de octubre de 2023, dentro del cual se desahogaron diversas diligencias y luego de un análisis de las constancias que integran el mencionado expediente, en fecha 27 de julio de 2023, se emitió acuerdo de reserva, al no contarse con elementos suficientes para acreditar un incumplimiento a los deberes y obligaciones de los servidores públicos señalados.

**21.2.** Oficio número DSPM/SDO79/2024 signado por el Policía 1° “V”, a través del cual agrega la siguiente documentación:

- I. Copia simple de roles de servicio del Distrito Colón 1, de las fechas 26, 27, 31 de agosto, 03, 16, 19, 20, 23 de septiembre y 02 de octubre de 2022.
- II. Reporte de incidentes elaborado por el policía 3° “K”, con fecha 20 de junio de 2021.
- III. Reporte de incidentes elaborado por el policía 3° “L”, con fecha 03 de agosto de 2020.
- IV. Reporte de incidentes elaborado por el policía 3° “M”, de fecha 12 de enero de 2020.
- V. Reporte de incidentes elaborado por el policía 2° “N”, de fecha 02 de julio de 2019.
- VI. Reporte de incidentes elaborado por el policía 3° “Ñ”, con fecha 24 de enero de 2020.
- VII. Reporte de incidente elaborado por el policía 3° “M”, de fecha 10 de enero de 2022.
- VIII. Hoja de disciplina con fecha 22 de octubre de 2019, elaborada por la policía 3° “O”.

- IX. Reporte de incidentes elaborado por la policía 3° “P”, con fecha 16 de junio de 2015.
  - X. Oficio elaborado por el sub oficial “Q”, en fecha 10 de julio de 2019.
  - XI. Hoja de disciplina con fecha 26 de agosto de 2014, elaborado por el policía 3° “R”.
  - XII. Orden de arresto con fecha 30 de septiembre de 2025, elaborada por el policía 1° “S”.
  - XIII. Hoja de disciplina con fecha 16 de junio de 2015, elaborada por el sub oficial “T”.
- 22.** Escrito de fecha 01 de abril de 2024 suscrito por la licenciada Estela Abigail Lara Hinojos, abogada adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres y representante legal de “A”, mediante el cual realizó diversas manifestaciones en relación al informe complementario rendido por la autoridad señalada como responsable.
- 23.** Escrito de fecha 19 de abril de 2024 firmado por “A”, mediante el cual realizó manifestaciones adicionales en relación al informe complementario rendido por la autoridad señalada como responsable, al que anexó los siguientes elementos de convicción:
- 23.1.** Memoria USB que contiene dos archivos de audio identificados como “audio 1” y “audio 1.1”, mismos que de acuerdo con la quejosa, se trata de grabaciones de conversaciones que la impetrante sostuvo con “U” ; y “audio 2”, que la quejosa dijo que contenía el sonido de sirenas de unidades policiales, en una fecha indeterminada.
  - 23.2.** Siete capturas de pantalla del grupo de WhatsApp denominado como “Colón 1”, aportadas por la parte quejosa para acreditar que la enviaban al kilómetro 31 y a la célula de blindaje en más ocasiones que a sus compañeros.
  - 23.3.** Quince capturas de pantalla que la quejosa sostuvo que se trataba de conversaciones que tuvo con el subdirector operativo “H”, para acreditar hechos de la queja.
  - 23.4.** Una fotografía de la nota publicada en la página de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, donde dice que se reconoce su trabajo.

### **III. CONSIDERACIONES:**

- 24.** Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver en el presente asunto, atento a lo dispuesto por el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales

3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6, 12 y 84, fracción III, de su reglamento interno.

**25.** Según lo establecido en los artículos 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción recabados y diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o personas servidoras públicas han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, con estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra carta magna para que, una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.

**26.** Bajo este contexto, del escrito de queja se desprende que la inconformidad de “A”, se hace consistir en actos de violencia laboral, precedidos por actos de acoso sexual, que señaló fueron realizados en su perjuicio por parte de “F”, “G” y “H”, en su calidad de personas servidoras públicas de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua, por lo que con la finalidad de realizar el contexto legal en el que ocurrieron los hechos, este organismo considera necesario establecer algunas premisas normativas relacionadas con este tema, y posteriormente determinar si la autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de resolver si en el caso, violó o no, los derechos humanos de la quejosa.

**27.** En ese tenor, tenemos que, al estar involucrada una mujer en los hechos denunciados, debe hacerse mención primeramente a lo establecido en los artículos 1, 4, incisos b) y e), y 6, inciso a), ambos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, que establecen:

*“Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.*

(...)

*Artículo 4. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:*

(...)

*b). El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;*

*(...)*

*e) El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;*

*(...)*

*Artículo 6. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:*

*a) El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y...”.*

**28.** Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, establece en sus artículos 1 y 2, incisos c) que:

*“Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.*

*Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:*

*(...)*

*c) Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.*

**29.** Por su parte, en relación al tema, 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.

**30.** El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, cuyo núcleo se violenta cuando existe el acoso laboral, se encuentra contenido implícitamente en el quinto párrafo del artículo 1 y primer párrafo del 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establecen lo siguiente:

*“Artículo 1.*

(...)

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

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

**31.** Igualmente, los numerales 1 y 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, incisos a y b, 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), garantizan que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias, lo que incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, como en las condiciones de trabajo, sin discriminación alguna, y a recibir una remuneración en relación a su capacidad y destrezas, que le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia, además del derecho a no ser discriminada por ningún motivo, o que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o cualquier distinción que tenga el mismo efecto; en tanto que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

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

**33.** Asimismo, refiere en el punto 4.7 que los factores de riesgo psicosocial, son:

*“Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado” y “que comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las*

*jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno (sic) sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”.*

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

(...)

*c). La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.*

*La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.*

*Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto;*

(...)

*f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:*

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

*2) El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas*



*interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social, y*

*g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:*

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

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

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

**35.** En tanto que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en cuanto a la violencia laboral y docente, establece en su artículo 10, lo siguiente:

*“Artículo 10. Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.*

*Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual”.*

**36.** 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...”.*

**37.** Establecidas las premisas normativas conforme a párrafos que anteceden, se procederá a continuación a realizar un análisis de los hechos y las evidencias que obran en el expediente.

**38.** En ese orden de ideas, tenemos que la persona impetrante refiere que desde el mes de abril de 2022, ha sufrido un trato diferenciado por parte de sus superiores, que van

desde cambios de turno de manera constante, quitarle sus herramientas de trabajo, específicamente la unidad o patrulla y que le asignan cargas de trabajo distintas, así como que no le brindan el apoyo necesario, cuando éste es solicitado por ella con motivo de sus funciones.

- 39.** La situación que “A” cataloga como un trato diferenciado en el trabajo, mismo que relaciona como una forma de discriminación, señala que fue a consecuencia de que “F”, quien es su superior jerárquico, al tener la calidad de jefe de área, la ha acosado sexualmente, ya que desde que llegó a su turno, es decir, en el citado mes de abril de 2022, comenzó a referirse hacia ella con expresiones como: “qué rica estás”, “qué buena estás, ¿todo eso es tuyo?”, y que en una ocasión, en el mes de septiembre del mismo año, después de un turno, la trasladó a su casa y aprovechó para tocarle las piernas y tratar de besarla, así como también en una ocasión llegó por detrás de ella y la abrazó, acercando su pene a sus glúteos, y que cuando ella se zafó, “F” le dijo: “¿a poco te enojas?”, además de que al encontrarse en un evento y frente a un compañero, a quien identificó como “C”, “F” abrió su teléfono y en su WhatsApp apareció una foto del perfil de la quejosa y la lamió.
- 40.** Continúa la narrativa de “A”, afirmando que su superior “G”, quien se desempeña como coordinador de distrito, fue hasta su domicilio para decirle que la cambiarían del rol, alejándola de su casa, además de que el jefe de servicio “H”, comenzó a grabarla en video cuando se encontraba en su domicilio durante su turno laboral, con motivo de una cuestión familiar que tuvo que atender e incitó a los compañeros de turno para realizar una queja colectiva, con el fin de que la cambiaran de turno, situación que ha repercutido en su salud psicológica y física, teniendo que acudir al psiquiatra debido a las crisis de ansiedad que se le presentan, razón por la cual se encuentra en tratamiento médico.
- 41.** Al respecto, este organismo abordará primeramente lo referido por la quejosa en cuanto al hostigamiento laboral, en el sentido de que el desempeño de sus funciones se veía obstruido por parte de sus compañeros de trabajo, con motivo de las quejas que interpuso en contra de “F” por acoso sexual, las cuales en lugar de ser atendidas por sus superiores “G” y “H”, resultó afectada en sus condiciones de trabajo.
- 42.** En ese sentido, tenemos que la quejosa señala que una ocasión, en el mes de septiembre de 2022, llegó una llamada a su dispositivo tablet, para que atendiera un incidente de maltrato infantil, al cual acudieron “F” y ella. Continúa manifestando que durante la atención del evento, se percataron de que no era un caso de maltrato infantil, sino de conducta ingobernable, por lo que decidieron retirarse del lugar por instrucciones de “F”, terminando así su intervención.
- 43.** Sin embargo, manifiesta la quejosa que después se enteró de que cuando se retiraron del lugar, “F” en complicidad con “H”, llamaron a más unidades y realizaron un informe de maltrato infantil, haciendo parece que la quejosa había desatendido la llamada de maltrato infantil, al no haber actuado conforme a los protocolos de protección que se aplican en esos casos.

- 44.** Asimismo, menciona la persona quejosa que a las 07:30 del día 29 de septiembre de 2022, “H” la grabó en una ocasión saliendo de su domicilio, esto, mientras alistaba a su menor hija para la escuela, ya que debía llevarla a la institución educativa a las 08:00 de la mañana, y su turno comenzaba a la misma hora, señalando que dicha grabación, de acuerdo con la quejosa, la hizo “H” para ponerla en mal con sus superiores, so pretexto de que abandonaba sus funciones, cuando que tratándose de madres solteras, estaba autorizada cierta tolerancia en cuanto al horario laboral establecido, además de ser una cuestión que la asustó.
- 45.** Continúa afirmando que en fecha 03 de octubre de 2022, al estar atendiendo un evento de violencia familiar y al estar efectuando una detención que se salió de control, solicitó el apoyo correspondiente, pero que éste le fue negado por instrucciones de “H”, siendo testigo de los hechos su compañero de trabajo “D”.
- 46.** Agrega la quejosa que a partir de que hizo del conocimiento de sus superiores “G” y “H” tal situación, de manera recurrente se le asignaban labores de vigilancia en el punto de control ubicado en el kilómetro 31 o dentro de la célula de blindaje, como represalia por las situaciones que denunció, en lugar de atender su reclamo conforme a los protocolos para prevenir y en su caso sancionar los casos de violencia laboral en contra de las mujeres.
- 47.** Afirma la quejosa “A” que derivado de la problemática anterior, “H” convocó a los compañeros a fin de que solicitaran su cambio de turno, organizando una reunión e iniciando un movimiento de desprestigio en su contra, generando varios reportes confidenciales, lo que finalmente trajo como consecuencia su cambio de turno, desarrollando actividades que no le correspondían, considerando que ello se dio como represalia por haber denunciado los hechos, ya que refiere que ni siquiera el sub oficial “T”, que en la actualidad se desempeña como director de la dependencia, atendió su asunto, al referir que las personas servidoras públicas señaladas eran buenas personas y que la problemática era ella.
- 48.** En relación a los hechos, la autoridad informó que una vez que tuvo conocimiento de la problemática planteada por la quejosa, en base al reporte confidencial bajo la forma de informe policial homologado elaborado por “A”, el 03 de octubre de 2022 y presentado a la superioridad el día 20 del mismo mes y año, dio vista al Departamento de Asuntos Internos dependiente a su vez del Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua, a fin de que iniciaran la indagatoria correspondiente, al ser dicha unidad administrativa la encargada de las investigaciones y el esclarecimiento de los hechos, anexando al efecto, el oficio de vista dirigido al licenciado Marcelo Murillo Rascón, jefe del departamento aludido, donde fue instaurado el procedimiento de investigación correspondiente, con los resultados a que se hará referencia en los párrafos subsecuentes.
- 49.** Para dilucidar lo anterior, procede analizar ahora las evidencias allegadas al expediente, contándose en primer lugar, con el testimonio de “B” ofrecido por la quejosa, quien en relación al punto que se analiza, manifestó lo siguiente:

*“Trabajo en la Dirección de Seguridad Pública de Chihuahua, como policía segundo y en el mes de mayo de 2022, yo me encontraba asignada en el turno 1 del Distrito Colón, no recuerdo la fecha exacta, pero fue en ese mes de mayo que llegó a mi turno “A”, ella venía de otro turno, según esto, por problemática. Es el caso que desde que ella llegó a ese turno, hizo mucha amistad con “F” y con el jefe de servicio “H”, quienes eran muy permisivos con ella, es decir, anulaban las ordenes que yo le daba o le permitían privilegios. En una ocasión en el mes de septiembre de 2022, hubo un llamado por una conducta ingobernable y la atención de ese evento le fue asignado por medio del sistema tablet a “A”, pero ella se encontraba haciendo cosas personales en su domicilio, por lo que le pidió a “F” que le cubriera el evento. Ya en el evento, “F” le habló a “A” y le dijo que acudiera, pues era necesario trasladar a una menor, pues no era una conducta ingobernable, sino una omisión de cuidados, para que ella hiciera la documentación. Sin embargo, “A” no llegó y se solicitó la presencia de otra compañera para que atendiera el traslado y el papeleo. A partir de ese evento, la relación de amistad entre “A” y “F” se vio afectada, por lo que se le empezaron a quitar los privilegios que le daba “F” y el jefe de servicio, es decir, se le comenzó a dar un trato como al resto de los oficiales. Algunos de los tratos especiales que recibía cuando tenía buena amistad con el jefe de servicio y con el oficial “F”, era que casi no se le movía para atender eventos o cuando le tocaba atender alguno, “F” siempre la acompañaba.*

*También se le permitía ir a su casa a alistar a sus niños para la escuela, al igual que a otras compañeras, pero a ella casi no se le asignaban eventos cuando andaba en su casa. Después de que se presentaron las diferencias con “F”, ya se le asignaban eventos y acudía a atenderlos ella sola, como el resto de los demás, y cuando iba a su casa, ya entraba en el rol de asignación de eventos.*

*En una ocasión, ella se encontraba en su domicilio, dentro del turno, y el jefe de servicio por medio del radio, le pidió que prendiera su tableta y se pusiera a realizar un recorrido, pero “H” estaba afuera del domicilio de “A” y la grabó cuando ella salió de su cochera con la patrulla, situación que a la compañera la molestó mucho, bueno más bien la asustó.*

*A finales del mes de septiembre de 2022, no recuerdo bien la fecha, “F”, dijo en una formación del pase de lista y revista, que iba a solicitar su cambio de turno, pues lo estaban metiendo en chismes y él no quería problemas, ahí en la lista algunos de los compañeros expresaron su apoyo a “F”. Ya luego que rompimos formación, “H”, jefe de servicio, se acercó a varios compañeros y les dijo que había que hablar con el coordinador, porque no quería que una manzana podrida pudriera a las demás, que no era justo que se fuera “F”, que les pedía su apoyo para hablar con el jefe y que mejor se fuera “A”.*

*Al finalizar el turno, se fue la mayoría de compañeros del turno 1 del Distrito Colón con “G”, y alrededor de 6 personas manifestaron inconformidades con “A” y solicitaron que la quitaran del turno, y el jefe “G” les dijo que hablaría con el subdirector operativo para manifestarle las inconformidades y que él tomara*

*una determinación. A los días le ordenaron a “A” que ya no se presentara al turno 1 del Distrito Colón y la citaron en la subdirección operativa, y creo que la asignaron al grupo de policía escolar, pero ella no se ha presentado porque ha estado incapacitada por depresión y ansiedad.*

*Yo pienso que “A” resintió más el trato normal que se le da a todos los oficiales, porque inicialmente en el turno sí contaba con algunos privilegios...”. (Sic).*

**50.** La anterior declaración se refuerza con diverso ateste rendido el día el día 10 de enero de 2023 por “B”, ante la licenciada Martha Isela Campos López, adscrita al Departamento de Asuntos Internos del Municipio de Chihuahua, en el expediente de investigación administrativa “I”, mismo que es coincidente en lo esencial con la declaración rendida ante este organismo, en cuanto a la relación personal y de trabajo que sostenía “A” con su compañero, el policía tercero “F”, y de cómo se dio la ruptura de dicha relación laboral, lo que según su dicho, derivó de la desavenencia en la forma de atender las intervenciones policiacas que realizaban con motivo de su trabajo; sin que se advierta en su testimonio que entre “A” y “F” existiera alguna relación más allá de la laboral o actos de hostigamiento laboral o de acoso sexual, que hubieren sido percibidos por parte de “B”.

**51.** En un sentido similar vertió su declaración “C”, ante la Visitadora responsable de la investigación, quien, en la parte relativa a los hechos, manifestó:

*“Que soy oficial de la policía municipal de Chihuahua desde el 01 de abril de 2020, y es el caso que ahí conocí a “A”, quien también es oficial de la policía municipal.*

*Ambos estamos en el turno 1 del Distrito Colón, y en varias ocasiones me tocó andar patrullando junto con ella como copiloto. Yo nunca tuve ningún problema con la compañera “A”. El encargado del cuadrante en que nos tocaba patrullar era “F”, no recuerdo su nombre. “F”, era quien se encargaba de vigilar la actuación de los policías que estábamos asignados a su cuadrante y quien nos daba apoyo en caso de requerirlo. Yo veía que “A” y él se llevaban bien, tenían una relación de buen trato, de hecho, siempre percibí que a ella casi no le hablaban a los servicios, porque decían que era problemática, pero yo siempre me lleve bien con ella. El tiempo que anduve patrullando con “A”, que fueron como 6 meses, ella iba mucho a su casa, porque vivía dentro del mismo cuadrante al que estábamos asignados, en muchas ocasiones yo la esperaba en la patrulla porque era el copiloto. Nosotros trabajamos mediante llamadas que nos llegan a una tableta, depende de que unidad ande cerca es a quien le llega la llamada de servicio y tiene que acudir, siempre y cuando esté encendido el aparato. Me tocó ver que en varias ocasiones la compañera “A” bloqueaba la tableta para no recibir llamadas, e incluso siempre que nos tocaba atender algo, ella rodeaba mucho para no llegar rápido al lugar y hacerse cargo del evento.*

*Creo que no es la primera vez en que la compañera dice que algún policía la acosa o la hostiga, tengo entendido que ya había hecho otros señalamientos. A raíz de esta problemática, a “F” lo cambiaron al turno 4 y “A”, creo que está incapacitada por estrés laboral. La problemática entre “A” y “F” se dio porque ella no quiso*

*atender una llamada por maltrato infantil y “F” tuvo que pedir apoyo a una compañera de otro cuadrante, porque como era una niña, el protocolo marca que tiene que ser trasladada a la UNNA<sup>3</sup> por una mujer policía y de ahí dejaron de llevarse bien. Se que la compañera “A”, antes de estar en el turno 1, había estado en el turno 4, y ahí tuvo un problema y los compañeros del turno se reunieron para hacerle un confidencial y cambiarla. De hecho, en el turno 1, también nos juntamos para hacer un confidencial y pedir que hicieran algo con la compañera “A”, porque ya todos traíamos problemas por su causa, todos los oficiales nos pusimos de acuerdo y hablamos con “G”, que era el coordinador del distrito...”. (Sic).*

**52.** De la misma manera, dicho testimonio resulta corroborado con aquel rendido por el mismo ateste ante el Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua, el 10 de enero de 2023, al referir que “A” y “F” se llevaban muy bien en el trabajo y que se podría advertir cierto favoritismo en la asignación de tareas, hasta que derivado de su actuación policial, fueron resultando diferencias que ocasionaron que se distanciaran y emergiera el problema que hoy se trata, sin que le consten los hechos narrados por “A” en su queja, o que haya presenciado que en una ocasión “F” lamió la pantalla de su teléfono móvil, al aparecer la imagen de “A”, como esta última lo refirió en una parte de su reclamo.

**53.** Por su parte, el testigo identificado como “D”, en relación a los hechos que se investigaron, afirmó lo siguiente:

*“Que soy agente de la policía municipal de Chihuahua desde el 22 de enero de 2016 y trabajo en el turno 1 del Distrito Colón desde que entre a la corporación.*

*No recuerdo exactamente la fecha, pero hace como dos o tres años conocí a “A” cuando la asignaron al turno en el que estoy. Es el caso que empecé a convivir con ella muy seguido, pues a pesar de no ser compañeros de patrulla, nos trasladábamos juntos al inicio y al final del turno, porque ella vive en la misma colonia que yo, y durante el traslado, es cuando teníamos más oportunidad de platicar. Yo siempre fui amable con ella, pero trataba de no hacer chismes, porque desde que entró al turno, se corrió el rumor de que era una persona problemática, de hecho, venía de otro turno, del cual todos se pusieron de acuerdo para cambiarla, por los problemas que hacía.*

*El policía “F”, era nuestro jefe de área, él estaba supervisando la actividad de los oficiales que estábamos asignados a su cuadrante (...) en ningún momento supe o escuché, que alguno de los jefes ordenara que no apoyáramos a “A”, pues a todas las mujeres del turno, se trataba en la medida de lo posible de no dejarlas solas, y si pedían apoyo, auxiliarlas de inmediato. No es cierto que yo le dijera a “A” que el jefe “H” dio la orden de que no la apoyáramos, eso nunca pasó.*

*En el turno se comenzaron a presentar algunas situaciones con “A” que a todos los compañeros les comenzaron a disgustar, por ejemplo, dentro del área hay puntos de vigilancia muy retirados y aburridos, que a nadie nos gustaba estar ahí,*

---

<sup>3</sup> Unidad de Niños, Niñas y Adolescentes.

*pero nos iban rotando a todos, pero cuando le tocaba a “A” estar en ese punto, decían que ella hablaba con los jefes y no la mandaban al punto, sino que la dejaban patrullando cerca de su casa. Este tipo de cosas, fue molestando a todos los compañeros del turno, por lo que nos organizamos y nos reunimos con el coordinador del Distrito Colón “G”, a quien le expusimos los problemas y le pedimos que la moviera de nuestro turno. Entre todos los compañeros nos organizamos solos, nadie de los jefes nos incitó. Después de esa reunión cambiaron a “A”, creo que al DARE<sup>4</sup> o a la policía escolar, y ella se molestó mucho por el cambio, decía que ya la habían cambiado de dos lugares antes y ahora el cambio de nuestro turno, incluso comentó que se llevaba bien con “G” y que pensaba que él la iba a apoyar...”. (Sic).*

**54.** Finalmente, “E, quien fue ofertado por “A” como testigo ante este organismo derecho humanista, manifestó lo siguiente:

*“...Que soy policía tercero en la policía municipal de Chihuahua desde el 05 de diciembre de 2006, y es el caso que ahí conocí a “A”, hace aproximadamente 15 años, pues hemos coincidido en turnos, servicios o comisiones, siempre hemos tenido una buena relación de amistad, a pesar que desde hace aproximadamente 2 años no somos compañeros de turno, continuamos teniendo comunicación constante vía telefónica (...) “A” me platicó que le cargaban la mano en el trabajo, que la enviaban a vigilar puntos de revisión, como lo es el kilómetro 31 de la carretera a ciudad Juárez, dejándola a ella fija cuando debería de rotarse el personal, esta situación se puede verificar en los roles de servicio, que es donde se asientan las comisiones y consignas del personal en turno, creo que fue en los últimos meses del año 2022. Yo orienté a “A”, para que le corrieran los conductos con el coordinador en jefe, es decir, que se solicitara una entrevista personal con el coordinador, que en ese tiempo era “G”, con la finalidad de que le planteara el hecho del hostigamiento por parte de “F”. En atención a la solicitud de entrevista que hizo “A”, en lugar de darle la entrevista privada a ella, se reunió el personal del turno con el jefe de servicio “G” y otros supervisores, los cuales se pusieron a favor de la situación de acoso, o sea, en contra de ella, tomándose la decisión de cambiarla de turno.*

*Yo únicamente se lo que estoy narrando por pláticas de “A” conmigo, en ningún momento presencié la interacción entre “F” y “A” o recibí información de algún otro compañero. Cuando cambiaron a “A” de turno, seguido me hablaba llorando, que se sentía muy mal, porque no había recibido la atención o el apoyo que ella requería, por la situación de acoso que vivía. Ella siguió exponiendo su situación con los mandos, hasta que logró hablar con el director y el subdirector de Seguridad Pública, y ellos la canalizaron a UAVI<sup>5</sup>, lugar donde fue atendida por una licenciada, quien según esto la iba a apoyar en toda la situación legal, pero no la auxiliaron.*

---

<sup>4</sup> Drugs Abuse Resistance Education, en México lo denominamos “Educación Preventiva Contra el Consumo de Drogas”.

<sup>5</sup> Unidad de Atención a Víctimas.

*En virtud de eso, “A” optó por ir al Órgano de Control Interno del Municipio y a estas oficinas. En el Órgano de Control Interno del Municipio, me dijo que le habían archivado el asunto. Ella actualmente está incapacitada por ansiedad y estrés, derivado de las situaciones de violencia dentro de la corporación. También presentó una denuncia en la Fiscalía de la Mujer y ahí también acudí como testigo...”. (Sic).*

- 55.** Analizando el contenido de las declaraciones testimoniales aludidas, los atestes son coincidentes al señalar que inicialmente existía una relación de amistad entre “F” y “A”, la cual era muy cercana, sin que llegasen a observar alguna interacción de carácter sentimental o sexual, refiriendo que dado a la cercanía de la quejosa y “F”, aquella obtenía algunos beneficios laborales; sin embargo, que después de que se fracturó la relación debido a la atención de un incidente policial, la quejosa comenzó a recibir el mismo trato que el resto de sus compañeros, sin que hayan advertido algún trato diferenciado, discriminatorio o de hostigamiento laboral o sexual.
- 56.** Asimismo, el informe de la autoridad se alinea con las declaraciones de los testigos mencionados, sustentando la asignación de actividades propias de la función policial, con los roles de servicio de distintos días de los meses de agosto y septiembre de 2022, en los cuales se observa una rotación continua del personal asignado para realizar las diversas encomiendas durante el turno laboral, como lo son acciones de vigilancia en punto localizado en kilómetro 31 de la rúa Chihuahua a Juárez, acciones de recorridos dentro de cuadrantes específicos, participación en distintas células operativas, entre otras actividades, sin que se observe que a la quejosa se le asignaran de manera fija labores de vigilancia en ese lugar y/o solo a ella.
- 57.** Asimismo, “D” niega de manera directa que él hubiera mencionado que “H” diera la instrucción de no apoyar a “A” durante la atención de un evento de violencia familiar que terminó con un arresto, aseverando incluso que la instrucción de los superiores siempre fue apoyar no solo a “A”, sino a todas las policías mujeres asignadas a su grupo, a fin de evitar las situaciones de peligro, refiriendo además que la organización para solicitar el cambio de turno de “A”, no se dio como una orden de “H” y mucho menos por defender a “F”, sino por la inconformidad de varios compañeros en relación al desempeño de las funciones de la quejosa y todo en un contexto estrictamente laboral.
- 58.** Cabe señalar que el cambio de adscripción de “A”, dentro del periodo que señala que fue objeto de hostigamiento laboral, se dio solo en una sola ocasión, a un área dentro de la misma corporación policiaca, en la cual las funciones asignadas son de acuerdo a su perfil laboral, cuyo centro de trabajo se encuentra en esta ciudad de Chihuahua y sin que en el expediente existan indicios de que se le hubiera cambiado de área frecuentemente o en periodos relativamente cortos, como para considerar que una serie de actos sistemáticos que, de manera vertical descendente, buscaran consumirla emocional o intelectualmente, y/o con miras a excluirla de la organización.
- 59.** En relación a la declaración de “E”, éste refirió que es amigo de “A”, y que en relación a los hechos, éste señaló que los mismos, le fueron hechos de su conocimiento por la



propia quejosa, pero sin que le constaran de manera directa, lo que a consideración de este organismo, no puede considerarse como testigo a una persona de hechos que no presenciaron, y por lo tanto, es obvio y de lógica elemental, que sus declaraciones no puedan tener el valor convictivo necesario para abonar a las pretensiones de “A”, ni aún como un indicio, pues su valoración debe hacerse en conjunto con el resto del material probatorio y conforme a los principios de la lógica y de la experiencia, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la queja, según lo que dispone el artículo 39 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, lo que no sucede en el caso, ya que el resto de los testimonios que obran en el expediente, contradicen lo manifestado por “A” y “E”, tanto en lo tocante una excesiva carga laboral y acciones de hostigamiento laboral supuestamente realizados por “H” y “F”.

**60.** Por lo que luego del análisis realizado, no se advierte que los actos referidos por la quejosa, puedan ser considerados como agresiones con el fin de mermar su autoestima, carga laboral excesiva o actos hostiles sistemáticos, con el objeto de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluirla de la organización o simplemente satisfacer la necesidad del hostigador de controlar, requisitos que establece la norma como medios y fines a efecto de configurar el acoso laboral, como una forma de violencia o de trato diferenciado constitutivo de discriminación.

**61.** Al respecto, es aplicable a contrario sensu, el siguiente criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que al no acreditarse las notas distintivas del acoso laboral o “mobbing”, ni aun de forma indiciaria, este organismo llega a la conclusión aludida.

*“ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. El acoso laboral (mobbing) en su vertiente vertical descendente es una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta que implican el propósito de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluirla de la organización, o simplemente de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles, como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones verbales en su contra, la asignación de trabajos degradantes, innecesarios o sin valor o utilidad, la imposición de cargas de trabajo excesivas, no dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada, el aislamiento de sus compañeros, el cambio de puesto sin previo aviso o el cambio de localidad donde debe prestarse el servicio. En los*

*procedimientos sustanciados ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o las comisiones estatales de derechos humanos, con motivo de las quejas presentadas por este género de conductas, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto a los derechos humanos y, en razón de la naturaleza de éstos, debe tener en consideración que basta que se acrediten e forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos”.<sup>6</sup>*

- 62.** Ahora bien, independientemente que no se hayan acreditado los actos de hostigamiento laboral que la persona impetrante le atribuyó a sus superiores jerárquicos “G” y “H”, en su calidad de coordinador y jefe de servicio del Distrito Colón, respectivamente, persiste el reclamo de acoso sexual que “A” le imputó a su compañero de trabajo “F”, al referir que de manera diaria y en cualquier punto de la ciudad en la que le tocaba laborar, le hacía comentarios que la hacían sentir incomoda como: “que rica estás”, “me gustas”, “todo eso es tuyo”, “chiquita”, “mamita”, y que la celaba con sus compañeros diciéndole: “no me gusta cómo te miran”, mencionado específicamente que en una ocasión, “F” lamió la pantalla de su teléfono en la cual estaba una fotografía de “A”, realizando esto frente a su compañero “C”.
- 63.** Además, refirió un diverso incidente de naturaleza sexual, que tuvo lugar específicamente el día 19 de septiembre de 2022, al término de una intervención policial que les correspondió atender a ambos en la colonia Granjas del Valle de esta ciudad, señalando que “F” se acercó por detrás de “A”, y la abrazó, acercando su pene a los glúteos de la quejosa.
- 64.** Asimismo refiere que a finales de ese mismo mes, saliendo de su trabajo, la trasladó a su casa y aprovechó la ocasión para tocarle las piernas e intentar besarla, habiéndose “A” negado a acceder a esa pretensión.
- 65.** Al efecto la misma persona impetrante señaló que como testigos de dichos hechos actos, contaba con la versión de algunos de sus compañeros de trabajo, concretamente la de “B”, “C”, “D” y “E”, quienes en relación a los hechos, vertieron su declaración ante la Visitadora ponente, en los siguientes términos:

**65.1.** “B”, refirió:

---

<sup>6</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2021822. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Constitucional, Administrativa. Tesis: I.4o.A.189 A (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 5958. Tipo: Aislada

*“...F” y “A” se la pasaban juntos, siempre se apoyaban en la atención de los eventos de trabajo, yo siempre vi que tenían una muy buena amistad, pero nunca vi que “F” se excediera con la compañera “A” o que dieran muestra de alguna relación sentimental o que le dijera alguna cosa de índole sexual (...) en ningún momento “A” se acercó a mí para reportar algún acoso de ningún tipo por parte de “F”, hasta después de la discrepancia que tuvieron, me comentó algo al respecto y yo le sugerí que iniciara el procedimiento formal de queja, pues ella ya conocía el proceso, porque ya había levantado anteriormente una queja por acoso contra otro compañero...”. (Sic).*

**65.2.** Por su parte “C”, manifestó:

*“...En una ocasión incluso nos invitó a desayunar a su casa, porque había hecho pozole, fue “F”, el jefe de servicio “H” y yo, todo fue manera normal, nunca vi ninguna insinuación o comentarios de índole sexual de parte de los superiores hacia ella (...) del problema entre “A” y “F”, yo ya sabía, de hecho, “A” me ofreció como testigo en Asuntos Internos y yo acudí a declarar, pero como dije, nunca vi nada raro de “F” hacia ella. “A” comentó que yo estuve presente en una ocasión en que “F” lamió la pantalla de su celular porque traía una foto de “A”, pero eso no es verdad, yo nunca vi que pasara algo así, ni ella me platicó...”. (Sic).*

**65.3.** De la misma manera se condujo “C”, durante la testimonial realizada ante personal adscrito al área de Asuntos Internos del Municipio de Chihuahua, al señalar:

*“...De lo manifestado por la compañera “A”, respecto de que yo observé que “F” lamió su celular cuando veía una fotografía de ella, no es cierto, en ningún momento yo observé ni le pregunté que si el jefe quería algo con ella, por el supuesto trato distinto, de hecho en el mes de noviembre, se comunicó conmigo para decirme que había puesto la demanda en contra del tercero y que me citarían aquí, también me preguntó que si me acordada sobre la vez que lamió el celular el jefe, pero yo le dije que no me acordaba...”. (Sic).*

**65.4.** En relación a los hechos, “D”, en su declaración ante la Visitadora ponente, refirió:

*“...Supe que entre “F” y “A” hubo algunos problemas. Ella me comentó que él le tiraba la onda y él también me decía que “A” se le insinuaba, pero la verdad es que siempre que yo los vi convivir, nunca noté o vi algo extraño, es decir, nunca noté si había alguna relación entre ellos o si era verdad que se tiraban la onda, pero sí se llevaban bien...”. (Sic).*

**65.5.** Finalmente, en su declaración en esta sede, “E” indicó:

*“...“A”, más o menos a finales de octubre o primeros de noviembre de 2022, me comenzó a platicar que estaba siendo acosada por un compañero de apellido “F”, que siempre se le estaba insinuando el compañero, que le decía que como estaba guapa, que nomás quería estarla viendo y le agarraba la mano y le daba*

*besos, que le decía que él podía dejar todo por ella. Ella me dijo que siempre le aclaró al compañero que ella no quería nada con él, que no se confundiera, pero el compañero “F” continuaba. Que en una ocasión fueron a la escena de un muerto a la colonia Granjas del Valle, que ahí se quedaron solos el compañero “F” y “A”, fue en ese momento en que el compañero se sobrepasó con ella, tocándole una pompi, ella se molestó y le dijo que lo iba a reportar. A partir de ahí, el compañero “F” empezó a alejarse de ella, comenzando el acoso laboral, pues a manera de una especie de castigo y al ser él un supervisor...”. (Sic).*

- 66.** Al analizar el contenido de las declaraciones de los testigos aludidos, no se advierte que en algún momento observaran conductas de carácter sexual de “F”, hacia “A”, a pesar de que los testigos identificados como “C” y “D” refieren que fueron compañeros de patrullaje de “A” durante algún tiempo, hecho que se contrapone con lo referido por la quejosa al señalar que los comentarios obscenos se realizaban de manera diaria y en cualquier lugar que coincidiera con “F”, circunstancia que no se encuentra corroborada con lo depuesto por los propios compañeros de labores de la quejosa, con quienes pasaba todo el turno laboral.
- 67.** Asimismo, “C” fue muy claro en referir que no era verdad hubiera observado el momento en el que “F” lamió la pantalla de su teléfono, en la cual se encontraba una fotografía del perfil de “A”, siendo coincidente con lo señalado ante el Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua, en su declaración del 10 de enero de 2023.
- 68.** Conforme a lo anterior, al realizar la valoración de las declaraciones señaladas, tenemos que no se advierte algún interés por parte de los testigos en conducirse con mendacidad, pues incluso refieren que “F” fue cambiado de turno, es decir, no fungía como su superior al momento de realizar las declaraciones, advirtiéndose que sus testimonios fueron armónicos con los vertidos ante el Órgano Interno de Control del Municipio.
- 69.** Se observa además, que las manifestaciones realizadas por la quejosa ante distintas autoridades y en diversos momentos, presentan variaciones en cuanto a la narrativa, pues en la denuncia interpuesta en fecha 20 de octubre de 2022, ante el Órgano Interno de Control del municipio de Chihuahua, la quejosa no hace alusión al hecho ocurrido en específico el día 19 de septiembre de 2022, en el cual señala que al término de un evento “F”, la abrazó y acercó el miembro viril a sus glúteos, a pesar de la cercanía de los hechos con la denuncia interpuesta, además que dicho incidente tampoco fue denunciado por la hoy quejosa en el reporte confidencial de fecha 03 de octubre de 2022, presentado hasta el 20 de ese mismo mes y año, como obra en el sello de la Sub Dirección Operativa de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.
- 70.** Asimismo, existe contradicción en las fechas señaladas por la quejosa, toda vez que en el informe confidencial elaborado por ella en fecha 03 de octubre de 2022, presentado ante la superioridad el 20 del mismo mes y año, refirió que el día 18 de agosto de 2022, “F” la llevó a su domicilio al salir de su trabajo, siendo este momento en que aprovechó para tocarle las piernas e intentó besarla, tomándola con fuerza y jalándola hacia él; sin embargo, tanto en su escrito de queja como en la ampliación de

la misma, presentadas en este organismo, refirió que “F” la llevó a su casa a finales del mes de septiembre de 2022 y le tocó las piernas y la besó a la fuerza, circunstancia que hace poco confiables algunas circunstancias de tiempo, modo y lugar en el que supuestamente ocurrieron los hechos que reclamó.

**71.** Asimismo, en cuanto al diverso incidente al que hizo referencia la quejosa, en el cual acudió a un evento en el cual se reportaba a una persona catalogada como ingobernable y que posteriormente se trató como maltrato infantil, en el cual según su dicho, se tergiversaron las cosas para hacerla quedar mal con sus superiores, este organismo también observa algunas inconsistencias en su relato, ya que en su escrito inicial de queja, no lo menciona, sino hasta el diverso escrito de ampliación del 28 de agosto de 2023, refiriendo que esto ocurrió en el mes de septiembre de 2022, y que fue un evento atendido por ella y “F”; sin embargo, en su informe confidencial, refirió que esto había ocurrido en el mes de octubre de esa anualidad, sin especificar fecha, lo que también hace insostenible su reclamo derivado de la imprecisión de los hechos.

**72.** Por otra parte, del análisis de otras evidencias aportadas al expediente, en concreto el audio agregado por la quejosa mediante escrito de fecha 19 de abril de 2024, el cual describe como “audio número 2”, donde se escuchan las sirenas de las patrullas que se estacionaron en su domicilio, esto, después de que supuestamente recibió una amenaza por WhatsApp de su jefe, es imposible acreditar que dicho audio hubiere sido grabado en el lugar que refiere la quejosa, pues únicamente se escucha el sonido de una sirena, lo que hace desestimar la evidencia por ser imprecisa.

**73.** Por otra parte, respecto a los otros audios agregados por la quejosa, identificado como “audio número 1” y “audio 1.1”, donde la quejosa refiere que: “sostengo una conversación de WhatsApp con mi compañero “U”, donde él me dice que sí se reunieron en mi contra”, cuyo contenido se transcribe de manera textual:

*Audio 1.1. “Simón, fue un turno de noche eso, en la mañanita que salieron fue cuando se juntaron...”. (Sic).*

*Audio 1. “No te digo, esa vez que se juntaron, yo me fui temprano, como estuve de escribiente yo no me esperé, chingue su madre y me fui, este el evento ese de la venceremos donde pediste apoyo...”. (Sic).*

**74.** Los anteriores indicios, no pueden generar convicción al no tenerse el contexto en el que se desarrollan las mencionadas conversaciones, solo fragmentos de la misma, lo que los torna ineficaces para abonar a las pretensiones de la quejosa, al ser imprecisos y vagos para relacionarlos con los hechos materia de la queja.

**75.** Por último, refirió la persona quejosa que los actos de hostigamiento laboral y acoso sexual de los cuales dijo ser objeto, fueron puestos en conocimiento de sus superiores, quienes según su dicho, no intervinieron en ninguna forma para atender la situación; sin embargo, del informe rendido por la autoridad, se desprende que se dio inicio a una investigación dentro del Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua

por los hechos manifestados por la quejosa, radicándose el expediente “I”, dentro del cual en fecha 23 de mayo de 2023, se dictó un acuerdo de reserva temporal, al no existir algún medio de prueba fehaciente que acreditara los hechos denunciados por “A”, y que fue la Dirección Jurídica del Municipio, la que remitió el informe confidencial elaborado por la quejosa “A”, en la que narra los hechos de acoso que ha señalado, al Departamento de Asuntos Internos, como órgano de control tratándose de investigaciones para efectos de responsabilidad administrativa de los integrantes de los cuerpos de seguridad, el cual formó parte del expediente “I”, sin que en esta instancia se pueda desestimar la resolución adoptada por aquél, al estar empeñada una resolución administrativa de naturaleza jurisdiccional, resultando incompetencia de este organismo, conforme los numerales 7, fracción II y 8, último párrafo de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con el artículo 17 fracción IV de su reglamento interno.

**76.** Asimismo, del informe rendido por la autoridad se desprende que la quejosa fue canalizada a Unidad de Atención a Víctimas (UAVI), atención que, según el dicho de la quejosa, fue rechazada por ella misma, al considerar que sería revictimizada y decidió acudir de manera directa a la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas de Delito por Razones de Género y a la Familia a interponer la querrela correspondiente, dándose inicio a la carpeta de investigación “J”, la cual continúa en investigación, según los últimos datos proporcionados por el Ministerio Público responsable de la carpeta de investigación.

**77.** No se pierde de vista que este organismo cuenta en el expediente con el resultado de la pericial psicológica con enfoque psicosocial y de género practicada a “A” en fecha 02 de septiembre de 2023, por parte del maestro Mustafá Alejandro Jamís Castillo, perito en psicología de la Fiscalía General del Estado, en el que concluyó lo siguiente: *“...que la persona examinada, presenta indicadores compatibles con trastorno por estrés postraumático, depresión moderada, ansiedad severa y nivel bajo de adaptación...”*; sin embargo, dicha evaluación no encuentra apoyo con el resto de las evidencias analizadas con anterioridad, y este organismo, como se dijo, se encuentra obligado a valorar las pruebas que se presenten en su conjunto, de acuerdo con los principios de la lógica y la experiencia, por lo que su alcance convictivo se ve reducido en el caso y es insuficiente para acreditar las afirmaciones de la persona impetrante.

**78.** Misma consideración merece el contenido del expediente clínico de “A” proporcionado por el Instituto de Pensiones Municipales, del cual se deduce que se encuentra en tratamiento médico ante el diagnóstico de especialista en psiquiatría de “trastorno mixto de ansiedad y depresión”, con notas que van del mes de noviembre de 2022 a mayo de 2023, datas posteriores a la de los hechos que denuncia como su detonante, es decir, los alegados actos de acoso sexual y hostigamiento laboral, por lo que no es posible correlacionar los mencionados síntomas de patología psiquiátrica, con los hechos mencionados en la queja y su complemento, por lo que no se genera convicción para tener por demostrados los actos de violencia y/o discriminación de los que se duele la quejosa de marras.

**79.** Es así que atendiendo a las evidencias antes descritas, al adminicular con los

hechos referidos en el escrito inicial de queja, los informes de la autoridad, las evaluaciones médicas aludidas y los testimonios de sus compañeros de trabajo, este organismo considera que no existen evidencias suficientes para considerar que en el caso, hubiera existido alguna violación a los derechos humanos de "A", al no poderse establecer que el personal adscrito a la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua, hubiera actuado en alguna forma que trascendiera en una vulneración a la dignidad de "A", mediante actos de acoso laboral y/o sexual.

**80.** Por todos los razonamientos esgrimidos en el cuerpo de esta resolución, y en vista de que no se cuenta en el expediente con las probanzas suficientes para tener por acreditados los referidos elementos del hostigamiento laboral o discriminación, ni de acoso sexual, este organismo considera que no es posible concluir que en el caso, hubieran existido 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:

#### **IV. RESOLUCIÓN:**

**ÚNICA.** Se dicta **ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD**, en relación a los hechos reclamados por "A", mismos que fueron materia de análisis en la presente resolución.

Hágasele saber a la persona quejosa que esta resolución es impugnabile ante este organismo estatal a través del recurso previsto por los artículos 61, 62, 63 y 64 de la Ley de la 30 Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para lo cual dispone de un plazo de 30 días naturales, contados a partir de la notificación del presente acuerdo.

#### **ATENTAMENTE**

**ALEJANDRO CARRASCO TALAVERA DIRECTOR DE CONTROL, ANÁLISIS  
Y EVALUACIÓN CON LAS FUNCIONES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO  
15 DE LA LEY DE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS,  
POR AUSENCIA DEFINITIVA DEL PRESIDENTE**



\*ACC

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

C.c.p. Mtro. Gildardo Iván Félix Durán, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Para su conocimiento y seguimiento.