

Oficio: CEDH:1s.1.121/2025

Expediente: CEDH:10s.1.4.288/2023

ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. CEDH:2s.10.002/2025

Visitadora Ponente: Mtra. Paulina Chávez López

Chihuahua, Chih., a 11 de septiembre de 2025

**FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO
PRESENTE.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con la queja presentada por “A”¹, con motivo de actos u omisiones que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.4.288/2023**, 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. Con fecha 02 de octubre de 2023, se recibió en este organismo el escrito de queja signado por “A”, en el que señaló lo siguiente:

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.2/043/2025 Versión Pública**. Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los datos personales de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación. Lo anterior con fundamento en los artículos 6, Apartado A, fracción II y, VIII, párrafo sexto, 16, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, fracción III, párrafo tercero de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 3, fracción XXI, 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 128, y 134 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua; 1, 6, 7, 16, 17, 18, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, 16 y 171, fracción VII, de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua; 4, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, y demás aplicables. Lineamientos Séptimo fracción I, y Trigésimo Octavo fracción I, de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas. Motivación. Difundir esta información violentaría el derecho de protección de datos. (Véase prueba del daño). Temporalidad. Información Confidencial: Restringida por tiempo indefinido.

“...PRIMERA: Que la suscrita ingresé a laborar en la Fiscalía General del Estado de Chihuahua, como integrante de una institución de procuración y administración de justicia, desde el 16 de febrero de 2010, donde mi comportamiento siempre se apegó a los principios constitucionales de eficiencia, profesionalismo, honradez, legalidad, objetividad y respeto a los derechos humanos, así también acredité y cumplí con los requisitos de ingreso y permanencia en tal encargo, de conformidad con lo que establecen la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública y demás normatividades aplicables.

SEGUNDA: Que en un principio que fue nombrado como mi superior jerárquico a “B”, habíamos llevado una relación cordial, de respeto y subordinación.

TERCERA: Que “B”, me autorizó tomar mi primer periodo de vacaciones del año en curso, del 28 de agosto al 11 de septiembre de 2023, de conformidad con la normatividad administrativa en la materia, y yo decidí salirme del grupo de WhatsApp del grupo de mi unidad, para no recibir la información confidencial y protegida por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Chihuahua e irme de vacaciones con mi esposo y mi hija, tal como lo vengo haciendo desde hace muchos años e incluso mucho antes de que “B” fuera nombrado como mi superior jerárquico sin que existiera algún problema.

CUARTA: El caso es que al terminar mi periodo vacacional el 11 de septiembre de 2023 y al reincorporarme a mis labores habituales como sub oficial investigador adscrito a la Unidad de Investigación de Homicidios de Mujeres por Razones de Género, y el día 12 de septiembre de 2023, aproximadamente a las 10:04 horas le marqué a su celular a “B”, para indicarle que ingresaría la unidad que tengo a cargo al taller para las reparaciones que ya estaban programadas; sin embargo, “B”, no me contestó y nunca me regresó la llamada, ni tuvo ninguna comunicación conmigo, no valorando que a pesar de encontrarme en mi periodo vacacional yo acudí el día 31 de agosto de 2023, a las instalaciones que ocupa el Departamento de la Unidad de Investigación de Homicidios de Mujeres por Razones de Género, ubicadas entre las calles 14 y Niños Héroes número 414, colonia Barrio San Pedro, a entrevistarme con “C”, agente del Ministerio Público adscrito a la misma unidad que yo, con la finalidad de prepararme para declarar en un juicio de una de las carpetas cuya investigación estaba a mi cargo.

QUINTA: Me resulta importante mencionar que no me fue repuesto el día 31 de agosto de 2023, que estaba de vacaciones y que fui a laborar.

SEXTA: Continuando con lo sucedido el día 12 de septiembre de esta anualidad, en el transcurso de la mañana, después de mi llamada a mi superior jerárquico, “B” y que no me contestó la misma; a los pocos minutos él le regresó la llamada al compañero que me hizo el favor de acompañarme a dejar la unidad, de apellidos “D”, para preguntarle que si ya se había dejado la unidad en el taller, cuando debió haberme preguntado a mi o incluso haberme contestado la llamada para informarme, pero es algo que ha venido haciendo desde hace tiempo con la finalidad de ejercer violencia hacia mi persona, lo cual ahondaré más adelante.

SÉPTIMA: Además de que en la Fiscalía del Estado de Chihuahua, prácticamente en las unidades de investigación se nos obliga a utilizar nuestros propios equipos telefónicos y números de celular para cuestiones laborales, no respetando el derecho consagrado en el artículo 5 fracción XI de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, la cual señala, que para los efectos de dicha ley se entiende por datos personales “la información de cualquier tipo concerniente a personas identificadas o identificables”; y por tanto abarca la información numérica, alfabética, gráfica, fotográfica, acústica o de cualquier otro tipo concerniente a una persona física identificada o identificable, relativa al origen étnico o racial, las características físicas, morales o emocionales, a la vida afectiva y familiar, domicilio particular, número telefónico particular, cuenta personal de correo electrónico, patrimonio personal y familiar, ideología y opiniones políticas, creencias, convicciones religiosas o filosóficas, estados de salud físico o mental, las preferencias sexuales, la huella digital, ácido desoxirribonucleico (ADN), fotografía, número de seguridad social, y toda aquella que permita la identificación de la misma. Derecho que además se encuentra consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 16, décimo segundo párrafo, que habla sobre la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, en el sentido de que yo en ningún momento he otorgado mi consentimiento por escrito para que mi número particular sea utilizado para fines laborales, sino por el contrario, fui agregada a un grupo de WhatsApp, sin que mediara la autorización que se exige en la propia constitución para utilizar mis datos personales de esa forma.

OCTAVA: Motivo por el cual, se me impuso una sanción de arresto, la cual me fue notificada el día 19 de septiembre de 2023; exponiendo como motivo para hacerlo los siguientes: “abandonar en repetidas ocasiones el grupo de comunicación direccional, creado para informar sobre normas, medidas y disposiciones de la superioridad, así como acudir a laborar con vestimenta informal”, imponiendo como sanción “Quedando suspendido indefinidamente su tercer día de descanso” lo anterior en contubernio con el inspector jefe “E”;

determinación que al ser totalmente desproporcional, en cuanto al tiempo de arresto, además de cometer varias violaciones al debido proceso al momento de imponer dicha sanción decidí combatir. (Anexo1).

NOVENA: En virtud de lo anterior, el día 20 de septiembre, interpusé mi recurso de inconformidad, de acuerdo a lo que establece el artículo 190, de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública, en la cual hice valer distintas violaciones al debido proceso, además de violaciones a derechos humanos y cuestiones que tienen que ver con acoso laboral por parte de mi superior jerárquico. (Anexo 2).

DÉCIMA: El día 25 de septiembre, dentro del término legal de tres días hábiles que marca el mismo artículo 190, se tomó la determinación por parte del inspector jefe “E”, declarado procedente el recurso interpuesto, por violaciones al debido proceso; sin embargo, invisibilizó todo lo que allí se dijo del acoso laboral, de la discriminación y violencia psicológica de la que estoy siendo objeto, no dando importancia a ninguna de las manifestaciones que realicé con motivo al acoso laboral, violencia psicológica y la discriminación llevadas a cabo por mi superior jerárquico, por ningún motivo debió pasarlas por alto, como si éstas no se hayan mencionado, siendo su obligación como bien lo dijo en su contestación (Anexo 3), “me competen actividades de supervisión mando respecto de las actuaciones del personal de la Agencia Estatal de Investigación” (refiriéndose a “E”), por tanto debió ordenar que se abriera una investigación por los hechos que allí se mencionan, dentro de los cuales se desprende un trato diferenciado hacia mi persona, para lo cual sirven de orientación y apoyo los siguientes criterios de Tribunales Colegiados de Circuito:

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2026844, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materias(s): Laboral, Constitucional. Tesis: XVII. 1o.C.T.8 L (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 27, Julio de 2023, Tomo III, página 2449. Tipo: Aislada. HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL. LA CALIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA, DE BASE O DE CONFIANZA, ES IRRELEVANTE Y NO JUSTIFICA INVISIBILIZAR ESAS CONDUCTAS, AL JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.²

² *Hechos: En un juicio laboral una trabajadora aseveró que durante la relación de trabajo ocurrieron hechos que pudieran actualizar conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, por las cuales dio por terminado el vínculo de trabajo; sin embargo, la autoridad laboral invisibilizó tales manifestaciones, pues nada proveyó al respecto y resolvió el caso bajo una perspectiva tradicional, por lo que estableció que, al tratarse de una empleada de confianza no gozaba de estabilidad en el empleo y, por ende, absolvió del pago de la indemnización constitucional.*

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro Digital: 202684. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima época. Materias: laboral, Constitucional. Tesis: XVII.1º.C.T7L (11ª). Fuente: gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 27, julio de 2023, tomo III, página 2447. Tipo: Aislada. HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL. EN LOS CASOS EN QUE EXISTAN INDICIOS SOBRE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBE APLICAR LA PERSPECTIVA DE GENERO Y RECABAR DE OFICIO LAS PRUEBAS QUE ESTIME CONDUCENTES PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD SOBRE TALES HECHOS.³

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que tratándose de casos en que existan indicios sobre la posible actualización de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, la calidad de la persona trabajadora de base o de confianza es irrelevante y no justifica invisibilizar esas conductas, al juzgar, con perspectiva de género.

Justificación: Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razón de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Esta herramienta debe aplicarse en casos en que: (i) se identifica o alega una situación de poder o asimetría basada en el género; (ii) se detecta o denuncia un contexto de violencia, discriminación o vulnerabilidad derivada de esa categoría; y, (iii) a pesar de no acreditarse una situación de poder o un contexto de violencia, se advierte la posibilidad de que exista un trato o impacto diferenciados basados en el género, lo cual muchas veces se expresa mediante estereotipos o roles de género implícitos en las normas y prácticas institucionales y sociales. Entre los pasos que esta metodología señala se encuentran, entre otros, el consistente en que de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, debe cuestionarse la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluarse el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género. Luego, el acoso y/u hostigamiento laboral (mobbing), así como el acoso y/u hostigamiento sexual constituyen prohibiciones que nacen a partir de dos derechos fundamentales: el derecho a un trabajo digno, convencional y constitucionalmente reconocido en los artículos 50. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, agregado el componente de género, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará); asimismo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 30. Bis define al hostigamiento como "el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas" y al acoso sexual como "una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos". Por tanto, en casos en que se adviertan indicios de la posible actualización de cualquiera de estas conductas la autoridad debe juzgar con perspectiva de género y analizar, en primer orden, si se presentó alguna conducta discriminatoria, sin que sea relevante para tal efecto la calidad de la persona trabajadora, es decir, si es de base o de confianza. Considerar lo contrario, esto es, que la calidad de base o de confianza determine la factibilidad del estudio de hechos que impliquen hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral implicaría una aplicación indiscriminada del derecho en donde la pretensión y el carácter de la persona empleada determinan si puede ser o no discriminada, lo cual llevaría a invisibilizar una posible situación de violencia y a convalidar la discriminación de trato por razones de género, lo que favorecería su perpetuación y la aceptación social del fenómeno, el sentimiento y la sensación de inseguridad, así como una persistente desconfianza en el sistema de justicia. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL Y DE TRABAJO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO. Amparo directo 293/2022 16 de marzo del 2023. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Alberto Ferreiro. Secretaria: Deanna Paola Quezada López. Esta tesis se publicó el viernes 07 de julio de 2023 a las 10:14 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

³ *Hechos: En un juicio laboral una trabajadora aseveró que durante la relación de trabajo ocurrieron hechos que pudieran actualizar conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, por las cuales dio por terminado el vínculo de trabajo; sin embargo, la autoridad laboral invisibilizó tales manifestaciones, pues nada proveyó al respecto y resolvió el caso bajo una perspectiva tradicional.*

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en los casos en que existan indicios sobre la posible actualización de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, el juzgador debe aplicar la perspectiva de género y recabar de oficio las pruebas que estime conducentes para el esclarecimiento de la verdad sobre tales hechos.

Justificación: Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razón de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Esta herramienta debe aplicarse en casos en que: (i) se identifica o alega una situación de poder o asimetría basada en el género; (ii) se detecta o denuncia un contexto de violencia, discriminación o vulnerabilidad derivada de esa categoría; y, (iii) a pesar de no acreditarse una situación de poder o un contexto de violencia, se advierte la posibilidad de que exista un trato o impacto diferenciados basados en el

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2023405. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 1.110. T.82 L (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, agosto de 2021, Tomo V, página 4878. Tipo: Aislada. **MOBBING O ACOSO LABORAL. ANTE UNA DEMANDA POR ESA CONDUCTA, LA JUNTA ESTÁ FACULTADA PARA PROVEER, EN LA VIA INCIDENTAL, LAS MEDIDAS CAUTELARES QUE GARANTICEN LAS PRERROGATIVAS ELEMENTALES EN FAVOR DEL TRABAJADOR.**⁴

género, lo cual muchas veces se expresa mediante estereotipos o roles de género implícitos en las normas y prácticas institucionales y sociales. Entre los pasos que esta metodología señala se encuentran entre otros, el consistente en que en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, debe ordenarse el desahogo de las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones. Luego, el acoso y/u hostigamiento laboral (mobbing), así como el acoso y/u hostigamiento sexual constituyen prohibiciones que nacen a partir de dos derechos fundamentales: el derecho a un trabajo digno, convencional y constitucionalmente reconocido en los artículos 50. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, agregado el componente de género, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará); asimismo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 30. Bis define al hostigamiento como "el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas" y al acoso sexual como "una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos". Por tanto, en casos en que se adviertan indicios de la posible actualización de cualquiera de estas conductas, la autoridad debe juzgar con perspectiva de género y recabar de oficio las pruebas que estime conducentes para el esclarecimiento de la verdad de tales hechos. Lo cual también es acorde con lo previsto en los artículos 782, 841 y 886 de la Ley Federal del Trabajo que regulan el principio de realidad material, que impone la búsqueda de la verdad por encima de cualquier formalismo, así como el papel proactivo de las autoridades laborales en el desarrollo del proceso para allegarse de los elementos que permitan el dictado de resoluciones que resuelvan efectivamente el problema planteado. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO. Amparo directo 293/2022. 16 de marzo de 2023. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Alberto González Ferreiro. Secretaria: Deanna Paola Quezada López. Esta tesis se publicó el viernes 07 de julio de 2023 a las 10:14 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

⁴ Hechos: Una mujer, adulta mayor, que laboró como costurera desempeñando diversas funciones relativas a dicha categoría, ejerció la acción de rescisión de la relación laboral y demandó el pago de los salarios devengados y diversas prestaciones laborales, derivado de que el patrón dejó de pagarle su salario en diversas ocasiones. Asimismo, señaló que fue víctima de acoso laboral por quien era su superior jerárquico, siendo objeto de amenazas, y argumentó que su salud se vio mermada por dicho acoso. Al contestar la demanda, el patrón se excepcionó en el sentido de que era improcedente lo solicitado por la actora, aunado a que era falso que se le hubieran tratado con violencia. La Junta, al emitir el laudo, absolvió de todo lo reclamado por la trabajadora, limitándose a analizar la acción de rescisión.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que ante una demanda por mobbing o acoso laboral, cuando la víctima es obligada a regresar al entorno que denuncia mientras se tramita y resuelve el juicio, sin antes realizarse un análisis para advertir el probable daño que se le puede ocasionar, se le sitúa en un estado de peligro, ya que puede sufrir daños psicológicos, físicos e, incluso, la muerte. Por ello, en la vía incidental, la Junta está facultada para proveer las medidas cautelares correspondientes que, atento al caso concreto, pueden ser: a) La reubicación de la víctima a un área en la cual no esté en contacto con su agresor; y, b) La posibilidad de mantener la suspensión de labores con pleno respeto a sus derechos de seguridad social y que, cuando el juicio concluya, de resolver que efectivamente se trató de acoso laboral o mobbing, sea reintegrada a sus labores, lejos de su agresor y con el pago de los emolumentos dejados de percibir. Justificación: Lo anterior es así, toda vez que cuando un trabajador señale que ejercita como acción principal la de conservación del trabajo digno, basada en el acoso laboral, es decir, para continuar laborando, pero sin sufrir malos tratos, la autoridad laboral deberá, con fundamento en los artículos 10. y 17 constitucionales, dictar las medidas cautelares correspondientes para garantizar que mientras se encuentra separado de su empleo, no pierda sus prerrogativas elementales, como sus derechos a la seguridad social e, incluso a la reanudación de éste. Ello, en función de que ante una conducta de ese tipo se pueden generar en la persona trastornos psicológicos, así como problemas de salud, incluso el suicidio, aunado a que el artículo 40 de la Ley General de Víctimas, aplicable a la materia laboral de conformidad con su artículo 1, dispone que las autoridades de todos los ámbitos de gobierno deben actuar conforme a los principios y criterios establecidos en dicha legislación, brindando atención inmediata, en especial en materias de salud, educación y asistencia social; asimismo, prevé las medidas de protección que deben decretarse para beneficiar a las víctimas de cualquier violación de derechos humanos.

DECIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1035/2019. 20 de febrero de 2020. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Eyden Peniche Calderón, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado, en términos

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2021822. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Constitucional, Administrativa. Tesis: 1.40.A. 189 A (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 5958. Tipo: Aislada. 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.⁵

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2006870. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo 1, página 138. Tipo: Aislada. ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.⁶

del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Secretaria: Mariana Dennise Luna Rangel. Esta tesis se publicó el viernes 06 de agosto de 2021 a las 10:14 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

⁵ 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 en 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. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo en revisión 376/2019. Marco Antonio Mendoza Arellano. 16 de enero de 2020. Unanimidad de votos. Ponente: Patricio González-Loyola Pérez. Secretario: Carlos Luis Guillén Núñez. Esta tesis se publicó el viernes 07 de agosto de 2020 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

⁶ 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. Amparo directo

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2006868. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Civil, Laboral. Tesis: 1a. CCLI/2014 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 137. Tipo: Aislada. ACOSO LABORAL (MOBBING). CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL.⁷

UNDÉCIMA: Retomando lo asentado en la determinación referente a las manifestaciones relacionadas con el acoso laboral y discriminación, se limitó a decir que no se iba a entrar a su estudio, cuando una de las obligaciones de todas las autoridades de cualquier nivel de gobierno, es investigar y juzgar con perspectiva de género de acuerdo a lo establecido por el artículo 1, tercer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,⁸ concatenado lo anterior con lo establecido en el artículo 3 y 7, inciso A, B y D de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará),⁹ por tanto, como ya lo

47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz Esta tesis se publicó el viernes 04 de julio de 2014 a las 08:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

⁷ Cuando la persona que ha sufrido el acoso laboral (mobbing) opte por demandar el pago de una indemnización por daño moral, está obligada a demostrar los elementos propios de esa acción en la vía civil, con la carga de probar los siguientes elementos: i) el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir; ii) que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos; iii) que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso; y, iv) que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda. De ahí que cuando queda demostrada la conducta de acoso laboral (mobbing), existe la presunción ordinaria sobre la afectación del valor moral controvertido; sin que sobre este elemento se requiera de mayor acreditación, pues no puede dudarse la perturbación que producen en el fuero interno de un individuo las conductas apuntadas, ya que el reclamo de una reparación por esos actos da noticia de que la víctima se sintió afectada en sus sentimientos. Así, la conducta ilícita de la demandada es susceptible de demostrarse, ya sea por alguna resolución judicial en la que se haya declarado la ilicitud en su forma de proceder, o bien, mediante las pruebas necesarias que acrediten los hechos relevantes de la demanda. Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz Esta tesis se publicó el viernes 04 de julio de 2014 a las 08:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

⁸ ARTÍCULO 1 CPEUM. Tercer Párrafo: Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

⁹ Artículo 3 Convención de Belém Do Pará. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 7. Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- A. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- B. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- C. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;

mencioné anteriormente su obligación era abrir un procedimiento en contra de mi superior jerárquico e incluso empezar con recabar pruebas de oficio, pues vaya sea de paso es un oficial investigador a pesar del nombramiento con el que se ostenta en la actualidad, pues si los tribunales federales han establecido en tesis que incluso un juez puede ordenar de oficio que se recaben pruebas con relación a la violencia contra la mujer, resulta más que obvio que él al pertenecer a una institución encargada de la investigación de delitos y no cualquier delito sino aquellos que se cometen en contra de la mujer (pues es “F”), lo lógico era que iniciara la investigación de los hechos; sirviendo de orientación la jurisprudencia y tesis emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito:

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2011430. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Constitucional. Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, Abril de 2016, Tomo II, página 836. Tipo: Jurisprudencia. ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.¹⁰

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2026502. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materias(s):

¹⁰ *Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: I) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; II) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; III) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; IV) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, VI) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género. Amparo directo en revisión 2655/2013. 6 de noviembre de 2013. Mayoría de cuatro votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretaria: Cecilia Armengol Alonso. Amparo directo en revisión 1125/2014. 8 de abril de 2015. Cinco votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Luz Helena Orozco y Villa. Amparo directo en revisión 4909/2014. 20 de mayo de 2015. Cinco votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas, quien formuló voto concurrente y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Luz Helena Orozco y Villa. Amparo directo en revisión 2586/2014. 10 de junio de 2015. Cinco votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Gabino González Santos. Amparo directo en revisión 1340/2015. 7 de octubre de 2015. Cinco votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Luz Helena Orozco y Villa. Tesis de jurisprudencia 22/2016 (10a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión de fecha treinta de marzo de dos mil dieciséis. Esta tesis se publicó el viernes 15 de abril de 2016 a las 10:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 18 de abril de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.*

Constitucional, Penal. Tesis: 11.40.P.30 P (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 25, Mayo de 2023, Tomo III, página 3243. Tipo: Aislada. JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE INFANCIA EN EL SISTEMA PENAL ACUSATORIO. ESTE DEBER CONLLEVA LA OBLIGACIÓN DE RECABAR PRUEBAS DE OFICIO, INCLUSO EN LA ETAPA DE JUICIO ORAL, CUANDO EXISTA UNA SITUACION DE VULNERABILIDAD MANIFIESTA O DESVENTAJA EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES.¹¹

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2026486. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materias(s): Laboral, Constitucional. Tesis: IV.2o. T.5 L (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 25, Mayo de 2023, Tomo III, página 3006. Tipo: Aislada. ACTA ADMINISTRATIVA POR ACTOS DE VIOLENCIA SEXUAL CONTRA UNA MUJER. AL JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO LA AUTORIDAD LABORAL DEBE PRESCINDIR DE LA RATIFICACIÓN PARA SU PERFECCIONAMIENTO, EN ARAS DE PROTEGER LOS DERECHOS DE LA

¹¹ *Hechos: Una niña y un niño en su carácter de víctimas indirectas del delito, promovieron juicio de amparo directo por conducto de su asesora jurídica contra la sentencia de segundo grado que confirmó la diversa absolutoria por el delito de feminicidio relacionada con la muerte violenta de su madre, porque la Fiscalía no acreditó la teoría del caso por insuficiencia probatoria.*

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en el sistema penal acusatorio subsiste la obligación de juzgar con perspectiva de género y de infancia en casos de violencia contra las mujeres, sobre todo tratándose de muertes violentas -feminicidios-, lo que conlleva, a su vez, el deber para los Jueces de recabar pruebas de oficio, incluso en la etapa de juicio oral, cuando una situación de vulnerabilidad manifiesta o desventaja se ponga en evidencia; en el entendido de que los Jueces, cuando ordenen recabar esas pruebas, deberán respetar las reglas procesales establecidas para "otras pruebas" en los artículos 388, 389 y 390 del Código Nacional de Procedimientos Penales y la posibilidad de que las partes puedan pronunciarse sobre ellas.

Justificación: El artículo 390 del Código Nacional de Procedimientos Penales establece la posibilidad de que en el juicio se ofrezcan y desahoguen pruebas no ofrecidas por las partes en la etapa intermedia, esto es, "otras pruebas" supervenientes y nuevas; asimismo, existe obligación constitucional y convencional para los Jueces en los casos en que debe juzgarse con perspectiva de género, de ordenar que se recaben y desahoguen ciertas pruebas en juicio, que no formaron parte de la etapa intermedia; sólo que para que ello sea posible por parte del Tribunal de Enjuiciamiento en la etapa de juicio oral, la necesidad de esas nuevas pruebas debe surgir o derivar del debate en juicio, como lo refiere el precepto 390 mencionado; así, el Juez tiene la obligación de recabar de oficio esas pruebas y, además, deberá respetar la posibilidad de que las partes puedan pronunciarse sobre ellas. De hecho, previendo la necesidad de juzgar con perspectiva de género en casos de violencia contra la mujer con sus debidas implicaciones -como el de recabar pruebas de oficio en casos como el expuesto-, el artículo 109, fracción XXIX, del propio código, al hablar de los derechos de las víctimas del delito, establece expresamente condiciones adicionales para los delitos que impliquen violencia contra las mujeres, porque en dichos casos se deberán observar todos los derechos que en su favor establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y demás disposiciones aplicables; de ahí que en aras de efectivizar sus derechos, el deber de recabar oficiosamente por parte de los Jueces pruebas en casos de esta naturaleza, perviva o subsista en el marco del nuevo sistema de justicia penal y, en específico, en la etapa de juicio oral. Además, sobre la obligación de los Jueces de recabar pruebas de oficio en casos de violencia contra la mujer, recientemente la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Barbosa de Souza y otros Vs. Brasil, reiteró que el deber de investigar tiene alcances adicionales cuando se trata de la muerte de una mujer, maltrato o afectación a su libertad personal en el marco de un contexto general de violencia contra ellas. Por tanto, en el sistema de justicia penal de corte acusatorio, en específico, en la etapa de juicio oral, subsiste la obligación de recabar oficiosamente pruebas en casos de violencia de género, sobre todo tratándose de feminicidio, al constituir éste la forma de violencia más extrema contra las mujeres, así como de juzgar con perspectiva de infancia en relación con el derecho humano del niño y niña víctimas del delito de conocer la verdad de lo que sucedió y que el crimen no quede impune. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 270/2021. 22 de septiembre de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Mauricio Torres Martínez. Secretaria: Ana Marcela Zatarain Barrett. Esta tesis se publicó el viernes 26 de mayo de 2023 a las 10:31 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

VÍCTIMA, AUN CUANDO NO SEA PARTE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SUBYACENTE.¹²

DUODÉCIMA: Lo que resulta más grave de todo esto es que dicha fiscalía fue creada para la investigación de delitos cometidos en contra de la mujer por razones de género, y pasan por alto las violaciones a derechos humanos de las que somos objeto, pues cabe destacar que una oficina de investigación fue acosada sexualmente por su jefe de grupo y no se hizo nada en contra de su superior jerárquico, pues sigue laborando como si nada hubiera pasado, a pesar de que este hecho fue del conocimiento del subcoordinador regional, "E", luego entonces es dable preguntarse ¿estas personas están verbalmente capacitadas en temas de investigación y perspectiva de género?, la respuesta es no, pues como bien se señala en la convención de Belém Do Pará la obligación de Estados parte, es precisamente abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus

¹² Hechos: En un juicio en el que se dilucidó la legalidad de la rescisión de la relación laboral derivada de la denuncia por conductas de un trabajador que se desempeñaba como auxiliar de enfermería, consistente en actos de violencia sexual contra una paciente derechohabiente del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), éste aportó como pruebas las actas administrativas levantadas en el procedimiento de investigación respectivo; solicitó la ratificación de contenido y firma por sus suscriptores, entre ellos, la víctima de dichos actos, sin lograrse su perfeccionamiento en sede jurisdiccional por su inasistencia, no obstante la Junta realizó una valoración concatenada de las pruebas aportadas y desahogadas en el procedimiento para declarar probada la defensa del instituto demandado. Inconforme con esa determinación, el trabajador promovió juicio de amparo en el que argumentó violación a derechos derivados de los artículos 47 y 800 de la Ley Federal del Trabajo, interpretados en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 65/2012 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que al juzgar con perspectiva de género, la autoridad laboral debe prescindir de la ratificación del acta administrativa por actos de violencia sexual contra una mujer para su perfeccionamiento, en aras de proteger sus derechos como víctima, aun cuando no sea parte de la relación de trabajo que se rescindió por dichos actos.

Justificación: Lo anterior, a fin de proteger las garantías constitucionales a favor de la víctima establecidas en el artículo 20, apartado C, fracción V, de la Constitución General consistentes, medularmente, en el resguardo de su identidad y otros datos personales; de modo que es irrazonable exigir que la mujer afectada con las conductas del operario rescindiendo de su empleo, comparezca a ratificar el contenido y firma de las actas administrativas levantadas por ese motivo, ya que traería como consecuencia su exposición a enfrentar en audiencia pública nuevamente a su victimario, obligándola a revivir actos traumáticos que la revictimizan; por tanto, en casos como el presente, la tesis de jurisprudencia 2a./J. 65/2012 (10a.), de rubro: "ACTA ADMINISTRATIVA RELATIVA A LA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. SU PERFECCIONAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.", es inaplicable, ya que además del citado precepto constitucional, los artículos 5, 7, fracciones VII y VIII y 12, fracción VI, de la Ley General de Víctimas; 4, 6, fracción V y 52 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1, 11, numeral 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), establecen como garantía de protección en favor de la víctima de delitos sexuales, el resguardo de su identidad, así como de sus datos personales, los cuales si bien están dirigidos a las víctimas u ofendidos de ilícitos de naturaleza sexual dentro de un proceso penal, no existe restricción normativa para dejar de brindar esa protección por igual en materias como la de trabajo; razones por las cuales la persona juzgadora, al valorar en el juicio laboral las actas administrativas donde intervino una víctima de violencia sexual, debe apartarse de formalismos procesales y juzgar el asunto desde una perspectiva de género, prescindiendo, de ser necesario, de la ratificación de contenido y firma de las actas, cuando se atribuyen a un operario hechos de violencia sexual contra una mujer, así sea ésta ajena a la relación de trabajo. Así, en atención al respeto y protección de derechos fundamentales de quienes intervinieron en la producción de la prueba, es decir, a los elementos de convicción que obren en el expediente, debe atribuirseles el valor que reporte esa contrastación empírica con los derechos humanos en juego de quien fue víctima de violencia sexual, de conformidad con los criterios sustentados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los casos: Fernández Ortega y otros Vs. México; J. Vs. Perú; y Rosendo Cantú y otra Vs. México. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 1848/2021. 12 de enero de 2023. Unanimidad de votos. Ponente: Abel Anaya García. Secretario: Luis Rey Sosa Arroyo. Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 65/2012 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro X, Tomo 2, julio de 2012, página 856, con número de registro digital: 2001057. Esta tesis se publicó el viernes 26 de mayo de 2023 a las 10:31 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación. La siguiente pregunta que hay que hacerse es ¿éstos oficiales deben de continuar laborando en una corporación encargada de la investigación en delitos de género? La respuesta es no, por las razones dadas y las que mencionaré más adelante.

DECIMOTERCERA: Ahora bien, tenemos que el día 24 de septiembre de 2023, a las 20:26 horas se recibió un mensaje de WhatsApp al grupo denominado “G” enviado por mi superior jerárquico: “buenas noches, por orden de la superioridad el día de mañana se presenta a laborar todo el personal”, por lo que contesté que quedaba enterada de esto; sin embargo, al llegar el día 25 de los corrientes, nadie paso por mí a mi domicilio, aclarando que el día sábado recibí una llamada del taller donde estaba mi unidad para informarme que ya podía pasar por ella, al comentarle al compañero oficial “D” (quien estaba de encargado de la unidad de investigación al estar nuestro superior jerárquico “B” de descanso), que ya estaba la unidad, que si podía pasar por mí para ir por ella, no sin antes decirle que le informara al superior, por lo que tiempo después me regresó la llamada informándome que el comandante “B” le dijo que no, que pidiera apoyo con alguien de los oficiales que están en la 51 y Rosales (sitio donde se encuentra ubicado el Centro de Justicia para las Mujeres), es decir, ni siquiera le dijo que lo viera con elementos que se encuentran adscritos a la unidad de homicidios de mujeres por razones de género, sino otra distinta; retomando lo que decía es que nadie paso por mí a pesar de que mi superior jerárquico sabía que yo no tenía la unidad bajo mi resguardo para acercarme al pase de lista, lo que generó que me pusiera una falta, de lo cual todos los presentes, es decir todo el personal activo de la Agencia Estatal de Investigación se dio cuenta de lo sucedido y que esto fue consentido por mi superior “B”, mientras que al pase de lista de otro compañero de nombre “H” que no se presentó y que fue nombrado en tres ocasiones lo puso como activo para que no le pusieran la falta, lo cual también pudo haber hecho conmigo; sin embargo, al ser yo discriminada en repetidas ocasiones por mi superior jerárquico dejó que se me pusiera falta.

DECIMOCUARTA: Después de pasada la lista, los compañeros oficiales “D” e “I”, acudieron por mí y me indicaron que el comandante había regañado enfrente de todos al oficial “D” por lo haber pasado por mí, a lo que él le respondió que el debió haber dado la instrucción de que pasara por mí, y como bien lo señala el oficial “D” la obligación de haber dado la orden de esto era de él y además de que tenía en conocimiento pleno de que yo no tenía una unidad para acercarme al pase de lista, pues desde el día sábado 23, tenía conocimiento de esto, por lo que regañó al oficial en mención para tratar de

excusarse de que no era su responsabilidad, pero es algo de lo cual no puede excusarse pues es el quien comanda o dirige al grupo, es el quien debe estar al pendiente de este tipo problemas que se lleguen a presentar y no repartir culpas para tratar de ocultar una discriminación y acoso laboral que viene haciendo desde hace tiempo hacia mi persona (de lo cual ahondaré más adelante) y además no permitir que se me pusiera la falta, pues le pudo haber hecho como con el compañero "H", que no se presentó al pase de lista.

DECIMOQUINTA: El mismo día 25 de los corrientes, a las 11:08 horas recibí un mensaje de WhatsApp de una compañera de apellido "J", quien me preguntó "te volvieron a arrestar?", a lo que yo le respondí "a todo el grupo", "agarró represalias", contestándome "A caray" "Esq (sic) ahorita en la lista te pusieron falta", a lo que respondí "Y (sic) hicieron que viéramos (sic) los que descansaban el lunes" a respuesta a que me pusieron falta respondí "Ahhh" "Con razón" "Ps (sic) si no traigo unidad" "Como querría (sic) que fuera no mandó a nadie por mí".

DECIMOSEXTA: Luego estando en la oficina de la Unidad de Homicidio de Mujeres por Razones de Género encontrándose los compañeros "K" y "L", la compañera "K" le empezó a cantar al compañero "L": "Si el abusador fuiste tú o el abusador fui yo solo Dios decidirá" y el agente "L" la miró y le realizó un gesto de silencio. Esto siendo después de haber entregado mi recurso de inconformidad lo que me daba a pensar que el comandante ya había hablado con su grupo de séquitos, por esto empezaron ciertas represalias. Además, durante el día me percaté de que me estaban vigilando y esto por orden de mi superior jerárquico, respecto a la hora en que me iba pues al salir de la oficina a las 14:23 horas estaban en el exterior dos oficiales de nombres "M" y "K", los cuales estaban en espera de que saliera y digo esto porque a las 14:24 horas cuando pensaron que ya me había retirado se metieron a la oficina, pues le di la vuelta para pasar por las oficinas y ya no estaban.

DECIMOSÉPTIMA: El día 26 de septiembre, se indicó que ya iban a ingresar los cadetes para investigador, por lo que las oficiales "N" y "K", estaban comentando lo siguiente: "ya le dijo el comandante "E", al comandante "B", que ahora si ya puede correr a quien quiera de la unidad", refiriéndose a mí.

DECIMOCTAVA: Ese mismo día 26 de septiembre, pasadas las nueve de la noche le marque a un compañero "I", quien me comentó que después del pase de lista que se hace al momento de salir del turno los reunió "E", y les dijo "una disculpa por haberles quitado el descanso del día de ayer, ya ven que hubo un incidente, por lo que perdieron el día les ofrezco una disculpa, pero ya se van a volver a activar los descansos del lunes", esto después de que yo le había

comentado que no tardaban en volver a poner los descansos de los lunes, cabe destacar que esta reunión la llevaron a cabo sabiendo que yo no iba a asistir al pase de lista, pues me encuentro cursando la licenciatura en criminología y a la hora que es el pase de lista yo me encuentro en clases, es decir, hizo la reunión aprovechando que no iba a estar para hablar con los demás oficiales de la unidad a la que estoy adscrita y esperando a que no me fuera a enterar de lo que se platicó en la misma y así seguir aplicándome la sanción que me impusieron en el fabricado arresto que realizaron en mí contra, sin que fuera a comentar nada.

DECIMONOVENA: El día 27 de septiembre, acudí a la guardería para recoger a mi hija y resulta que cuando yo iba llegando se iba retirando el oficial "M", en una unidad de la marca Challenger, negro con placas de circulación "O", y al ver que se trataba de mí, se dio la vuelta quedando en una ferretería que está casi enfrente de la guardería y se quedó allí vigilándome a ver que hacía, igual que lo sucedido el día 25 de septiembre, donde se quedó en compañía de la oficial "K", esperando a que saliera de la oficina, lo cual lo hacen, pienso yo, para ayudarle a mi superior jerárquico a seguir atacándome de manera psicológica, para seguir afectando mi salud, aquí anexo una foto del vehículo que conduce el oficial "M", donde se observa el lugar donde quedó estacionado y del cual se alcanza a ver el lugar donde me encuentro, yendo más lejos con esto, pues ya se están metiendo de lleno a mi vida privada para afectarme aún más en mi salud e incluso afectando hasta a mi hija.

VIGÉSIMA: Ahora bien, para entrar un poco al contexto de todo lo anterior, me permito señalar que poco tiempo después de que "B", fue nombrado como jefe de grupo, tuve un problema con él, y le informé que no me parecían ciertas actitudes que estaban tomando algunos compañeros hacía mi persona, pues estaban esparciendo un rumor de que yo sostenía un vínculo amoroso con el anterior jefe de grupo, a lo que le dije que no era cierto y que quería que les informara a esos elementos que dejaran de estar esparciendo ese rumor pues yo estoy casada y tengo una hija; sin embargo, esto que le estaba diciendo no le importó para nada, pues solo se limitó a decirme: "si no te afecta pues no tiene importancia", que yo tomaba las cosas de manera muy personal, es decir invisibilizó el problema, pues claro que estaban ejerciendo violencia sobre mí y esto fue permitido por "B", pues la persona que estaba esparciendo el rumor se trata de su protegida "P", (tan es así que al mismo le hace las entrevistas de los testigos), no le pareció para nada que yo le haya hecho esa observación sobre este elemento, por lo que continuaron ejerciendo violencia sobre mi persona de manera directa por parte de "B", tratando de causarme un daño o sufrimiento psicológico (lo cual ha logrado, de lo cual hablaré más adelante).

VIGESIMOPRIMERA: Posteriormente a esto se nos informó en una reunión que al oficial “Q” y a mí, que nosotros ya no atenderíamos los casos nuevos, ya no acudiríamos a los eventos (escenas del crimen, donde se localice a una mujer sin vida), custodias y tampoco atenderíamos operativos, pues nos asignaron a los casos con representación de la licenciada “R”, todo esto por la importancia de los casos y además de que varios de estos casos cuentan con recomendación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

VIGESIMOSEGUNDA: Sin embargo, al paso del tiempo cambió de opinión y nunca nos dio el motivo, pese a que esa instrucción la había dado la licenciada “R”, quien en ese tiempo tenía entendido que solo mi compañero “Q” y yo, atenderíamos solo los asuntos que tenían su representación y que nos avocábamos a ellos, pues nos empezó a mandar a escenas del crimen, a la búsqueda de testigos, cámaras de vigilancia, custodias y operativos.

VIGESIMOTERCERA: El día 01 de septiembre de 2022, yo tuve la atención de agradecerle a mi superior jerárquico, ya que me autorizó acudir a un festival de mi hija, así como el esfuerzo con todos los del grupo, respondiéndome que no había nada que agradecer que esa era la idea que todos estuviéramos a gusto en el grupo. Esto lo sacó a colación en razón de lo que voy a hacer mención.

VIGESIMOCUARTA: El día 01 de noviembre de 2022, me envió un mensaje vía WhatsApp, diciéndome: “me estresa tu cara”, a lo cual le respondí “achis por qué te estresa mi cara”; a lo que dijo: “pues como que te ví cansada, estresada, no sé cómo (sic)”; respondiéndole que le preguntara a la agente “P”, de cómo me nota, pues en ese momento yo estaba platicando y bromeando con otro oficial de apellido “S” y con otros compañeros, quienes se encuentran adscritos a otras unidades de investigación, y pues me extrañó lo que me estaba preguntando. A lo que dijo: “a cabrón que le pregunte qué”, y siguió diciendo: “cálmate” y que se refería a después de la lista, y que cuando me vio observó mi cara de cansancio. Por lo que le dijo que no pasaba nada; contestándome: “pero bueno, tal vez estoy mal”; luego le dije que: “estaba cansada por la escuela”; luego me dijo: “esas mamadas” (que refiriéndose a lo que le dije de la oficial “P”); contestándole que por el motivo de que la tenía enseguida y como en esa ocasión se le acercó al oído, yo supuse que algo le había dicho y que por lo regular era cuando me pregunta que qué tengo es para regañarme y que como me dijo que le estresaba mi cara que era lo que quería que pensara”. Después me dijo que no me había preguntado bien. Entonces le dije que eso me hacía sentir mal (le hice de su conocimiento que su actitud y conducta hacia mí afectaba mi estado de ánimo), por último, le dije que como siempre estaba mal, que no pasaba nada”. Luego él me dijo que había

preguntado porque pensaba que algo me sucedía, terminando la conversación con: “buenas noches”.

VIGESIMOQUINTA: El día 14 de noviembre de 2022, fue el día en el cual mi superior jerárquico tuvo un accidente automovilístico cuando un conductor ebrio chocó de frente con la unidad que él conducía, y yo me encontraba en la escuela estudiando, y me encontraba en clase con “T”, quien me informó que había sufrido un accidente, por lo que de inmediato me comuniqué con los oficiales “I” y “N”, para que acudieran en su auxilio, yo después de eso me salí de la clase y acudí a donde se encontraba, él mencionaba que solo le dolía la mano pero que ya estaba bien (esto lo saco a colación en razón de que él siempre me dice que soy apática con el grupo, lo cual lo hace solo para violentarme psicológicamente, haciéndome menos para que yo me sienta mal conmigo misma).

VIGESIMOSEXTA: El día 15 de noviembre de 2022, es decir, al día siguiente del accidente en donde se vio involucrado mi superior jerárquico, le envié mensaje preguntando de cómo se encontraba y él me respondió: “choqué” (lo cual ya lo sabía pues fui al lugar del accidente, incluso platicué con él en el lugar). Le seguí preguntando cómo había amanecido. Me respondió que bien, que tenía poca inflamación del golpe. Por lo que, le sugerí que se colocara una compresa caliente en la mano para que le ayudara. Lo que sigue demostrando que no tengo un comportamiento apático con el grupo y con él, sino que es algo que “B”, dice constantemente para seguir afectándome y así excluirme.

VIGESIMOSÉPTIMA: El día 23 de diciembre de 2022, “B”, me preguntó de nueva cuenta qué era lo que tenía, que se notaba mi indiferencia; a lo que le respondí que no tenía nada. Y él me respondió que como mil veces me había comentado que no se trataba de ser amigos de los del grupo, pero que se notaba mi apatía, lo cual únicamente me lo refiere a mí, pues como lo dije sabe que sus comentarios me afectan y con esto me discrimina por ser una persona que sí hago mi trabajo y no pierdo el tiempo en otras cosas como algunos de los oficiales que están en el grupo de investigación.

VIGESIMOCTAVA: Ese mismo día nos vimos en la oficina para platicar y yo le dije que yo sólo me enfocaba en mi trabajo y no me interesaba interactuar con ciertas personas del grupo para evitar problemas (pues como lo dije líneas atrás me traían en chismes y que él mismo lo estaba permitiendo por tratarse de mi persona); sin embargo, se molestó y me dijo que yo era apática con el grupo y que si no quería estar en la unidad que me abriera (lo cual lo viene diciendo muy reiteradamente, como queriendo que yo me vaya para él no sentirse culpable por todo la violencia psicológica y laboral que ha venido cometiendo

hacía mi persona durante todo este tiempo) porque no me necesitaba y que podía traer a alguien más a la unidad, que mi actitud tan cortante no era buena para el grupo; al escuchar todo lo que me dijo yo me molesté y le dije que yo me retiraba del grupo si no estaba a gusto con mi trabajo y yo era la que incomodaba a los demás (pues es lo que me hace sentir con la violencia psicológica que ejerce sobre mí y de la forma en que me discrimina constantemente con su trato diferenciado), por lo que me retiré molesta.

VIGESIMONOVENA: Después recibí un mensaje de él diciéndome que de mi trabajo no tenía nada que decir (pues es claro yo soy la única que ha trabajado en las carpetas de casos fríos con representación de la licenciada “R”), pero que las observaciones que me hacía no tenían nada de malo (tratando de justificar e invisibilizar la violencia que ejerce sobre mí) y que me habían dado el apoyo y que lo menos que quería es que yo me pusiera a la defensiva (con lo que sigue tratando de hacerme sentir mal conmigo misma, cuando sabe que yo soy una de las mejores elementos que tiene en la unidad). Lo que hice fue únicamente despedirme diciéndole que gracias por el apoyo y los momentos que se dieron en el grupo.

TRIGÉSIMA: Después de eso le solicité al jefe de grupo “U”, si era posible me integrara a su grupo, ya que no me sentía a gusto en la unidad de feminicidios, por el acoso y violencia constante de las que estaba siendo objeto, y él me dijo que sí, ya que necesitaba más personal.

TRIGÉSIMOPRIMERA: Posteriormente salí de vacaciones y en los últimos días de vacaciones le realicé una llamada a mi superior para informarle que ya estaba planeando el irme de la unidad; sin embargo, él me comentó que se disculpaba por cómo había reaccionado, como se había molestado, por lo que me había dicho, que iba a ver mi cambio al momento que él se disculpó, yo me disculpé por haberme retirado tan abruptamente y me dijo que no me fuera de la unidad, que era un buen elemento y que necesitaba que estuviera allí. Lamentablemente al momento de que el jefe de grupo “U” me solicitó, le dijeron que no era posible mi cambio de unidad, lo cual ha sido una constante negativa, desconociendo el motivo por el cual no se me ha permitido el cambio de grupo pues me ha afectado mucho la conducta desplegada por mi superior jerárquico “B”.

TRIGÉSIMOSEGUNDA: El día 10 de marzo de 2023, aproximadamente a las nueve de la mañana que llegué a la oficina me percaté de que no estaba el monitor de la computadora que tengo bajo mi resguardo, por lo que empecé a buscarlo y al momento de que llegó la oficial “V”, le pregunté si sabía quién se había llevado el monitor y me dijo que había sido “K” (refiriéndose a la oficial

“K”), por lo que me comuniqué con ella indicándole mi inconformidad, de hecho le dije que ese monitor estaba bajo mi resguardo, que no lo podían mover de lugar y mucho menos llevárselo de la oficina y además lo hicieron sin avisarme, para las 13:38 horas recibí un mensaje de mi superior jerárquico “B”, en el que me dijo que en cuanto al monitor, él había dado la orden de que se lo llevaran, diciendo que porque no nos encontrábamos en la oficina ni mi compañero ni yo, pero cabe mencionar que hay más monitores en la oficina y solo se llevó el que está bajo mi resguardo y mi superior jerárquico “B”, agregó que cualquier situación de inconformidad lo viera con él, ya que él había dado la orden de que se lo llevaran; a lo que le señalé que hable con la compañera “K”, sobre el monitor que está bajo mi resguardo y que le pregunté el motivo por el cual se lo había llevado sin permiso y que además mi preocupación era que lo fueran a dañar y como estaba bajo mi resguardo me lo fueran a cobrar a mí; respondiéndome que el uso estaba justificado y que no había problema pues era para copiar unos videos que se entregarían por la mañana; pero esta situación no era lógica pues había otras computadoras con sus respectivos monitores que podían usar, qué caso tenía que usaran exclusivamente el monitor que estaba bajo mi custodia, pues lo que busca es que yo no pueda trabajar y así poder regañarme por cualquier cosa, mientras que a los otros compañeros que no trabajan les dejó el monitor en la computadora.

TRIGÉSIMOTERCERA: El día 13 de abril de 2023, mi compañero “Q” y yo estuvimos realizado diversas entrevistas al personal de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, esto en razón de las investigaciones que estamos llevando, sin que recibiéramos apoyo para tomarlas, lo cual no sucede con un pequeño grupo dentro de la unidad de investigación a los cuales hasta el mismo se pone a tomar las entrevistas, mientras que los titulares de las investigaciones se ponen a descansar y revisar sus teléfonos celulares, pues él ha insistido mucho en que yo no reciba ayuda de los demás, pues cuando mi compañero y yo estábamos entrevistando a los oficiales de la municipal, ellos se iban a desayunar para evitar auxiliarnos; sin embargo, cuando los demás necesitan ayuda en ocasiones nos saca de nuestras investigaciones para que nosotros les hagamos el trabajo y ellos puedan seguir descansando, incluso ha llegado a decir que las investigaciones que llevamos no son importantes y que no se van a resolver, a pesar de que en ellas ya recaen recomendaciones por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, con lo que desmotiva la labor que vengo realizando durante todo el tiempo que he tenido a mi cargo las investigaciones e incluso demerita los avances que he logrado, mientras que el trabajo que realizan los demás o bien hasta la fatiga de estos es recompensada por “B”, pues los lleva a desayunar por dos o tres horas y al regresar a la oficina sólo se ponen a revisar sus teléfonos y si llega ver que me relajo un poco en la

oficina después de trabajar todo el día, señala que yo no trabajo, que soy una floja, demeritando el esfuerzo que realizo con esas investigaciones, señalando que los demás dicen que así me perciben los demás también señalando que al final de cuentas las investigaciones que llevo no voy a lograr nada.

TRIGÉSIMOCUARTA: Posteriormente se me informó que acudiría a un operativo a Guachochi, conforme tocaba el rol en el grupo (valga recordar que según lo pactado con la licenciada “R”, era que no íbamos acudir a operativos que no tuvieran relación con los casos que tienen su representación y de lo cual me haré cargo más adelante, a propósito de la determinación tomada por “E”); sin embargo, esta información me fue proporcionada no por mi superior jerárquico “B”, sino por otra compañera, la cual me preguntó qué si ya tenía conocimiento de con quién iría a dicho operativo y le respondí que no sabía nada al respecto, ella me comentó que iría con el compañero “W”, y que esta información ya la tenía desde hace tiempo el comandante “B”, yo a pesar de todo lo que me ha realizado mi superior jerárquico “B”, pensé en ese momento que pudo haberlo olvidado y no le tomé importancia; sin embargo, el día 22 de abril de 2023, dos días antes de que me fuera de operativo, el cual tiene una duración de 15 días, “B” me dijo que iría de operativo de Guachochi y que sería acompañada por el compañero “W”, proporcionándome su número telefónico para que me coordinara con él. Al darme cuenta de esto yo le respondí: “buen día comandante, no se hubiera molestado, el compañero “W” y yo ya nos estábamos coordinando desde hacía casi una semana, gracias, qué amable es”; por lo que se molestó y me dijo que un día antes le acababan de pasar la información, lo cual resulta totalmente falso, pues la compañera me dijo él ya estaba enterado desde mucho antes, haciendo esto con dolo, con discriminación, porque a los otros compañeros que fueron a dicho operativo les avisaba hasta con un mes de anticipación y a mí me lo dijo dos días antes para que no estuviera preparada para ir, cuando además es por todos conocido en la corporación que dicho lugar es peligroso, pues ya han pasado varios atentados contra compañeros en aquella localidad, por lo que me da a entender que su intención es que no fuera preparada, buscando que algo me sucediera en aquél municipio, para así librarse de mí, lo cual no entiendo si ya me ha dicho que no me quiere en la unidad, desde cuando debió permitir mi cambio, lo que me da a entender es que quiere seguir atormentándome con mobbing laboral. El día 23 de abril del presente año, me dijo que iría de encargada del grupo que iba a Guachochi.

TRIGÉSIMOQUINTA: Por otra parte, la misma compañera que me informó sobre mi ida a Guachochi, también me informó que “B” le ordenó que no me fuera a presentar a un juicio que estaba programado para el día 24 de abril de

esta anualidad, porque me tenía que ir a Guachochi, incluso le solicité al Ministerio Público que se desistiera de mi intervención porque iría al operativo de Guachochi, cuando tenía la posibilidad de enviarme al operativo en otra fecha posterior a que se llevara el juicio, como lo ha hecho con otros elementos, pero al tratarse de mí, no hay ese tipo de consideraciones.

TRIGÉSIMOSEXTA: El día 24 de abril del presente año, me tomé la molestia de enviarle un mensaje a mi superior jerárquico "B", informándole que ya nos habíamos instalado en Guachochi, siendo que no había necesidad de hacerlo, pero quise tener la atención con él, a pesar de que no le llegara a interesar, esto por la conducta que tiene hacia mí; así mismo le informé que me salí del grupo de WhatsApp y que había borrado conversaciones y que esto lo había hecho por el operativo, pues como lo dije, Guachochi no es un lugar seguro para los oficiales. A lo que me respondió únicamente que no había necesidad de salirse del grupo, que sólo lo silenciara y que era para estar informado de lo que pasaba. A lo que le dije que lo había hecho por una sugerencia que obtuve de mi compañero "Q", que era por prevención de si perdía el teléfono o si teníamos problemas con los malandros de la zona y que nos fueran a quitar los teléfonos, por ese motivo depuré mi teléfono o por cualquier otra situación y que era por ese motivo y cuando regresé de Guachochi, él me volvió a agregar sin problema alguno, y además el salirme del grupo lo he hecho desde hace mucho tiempo cuando salgo de vacaciones, pero esta vez se ensañó conmigo, porque quiere tenerme sumisa y bajo su control, por eso es que ejerce tanta violencia psicológica hacia mi persona, e incluso manchar mi expediente.

TRIGÉSIMOSÉPTIMA: El día 11 de mayo de esta anualidad, tenía pocos días de haber regresado del operativo de Guachochi y mi superior jerárquico "B", me mando a una custodia, y ese día precisamente tenía programado un evento con mi hija y mi esposo, de hecho ya tenía los boletos desde antes de irme al operativo, entonces le envié un mensaje preguntándole que si me podía cambiar la hora de la custodia por el motivo de que tenía un compromiso, y la respuesta de él fue que teníamos una reunión con la señora "R" de un caso, a lo que le dije que estaba consciente de la reunión pero no habían informado sobre la hora en que se llevaría a cabo, a lo que me respondió que la reunión sería a las 8:00 y que la custodia empezaba a las 15:00 horas y le pedí que me cambiara el horario yo sin negarme a asistir a pesar de que desde que me asignaron a los casos con representación de la "R", me dijeron que tampoco asistiría a custodias, comentándole que me lo cambiara a las 12:00 horas, pues el evento era a las 16:00 horas; respondiéndome que ya había contemplado la situación con el horario, cuando había más elementos que podían asistir o buscar otra manera, pero su respuesta fue un rotundo no, que todos en algún

momento teníamos que posponer o cancelar compromisos personales; a lo que le respondí como enterada; después de esto me llamó molesto y me dijo que había movido algunas cosas para cambiar mi turno y saliera a las 16:00 horas, pero cabe mencionar que cuando algún otro elemento le pide un favor así, hace los cambios necesarios, sin comportarse de esa manera, a mi es a la única que trata de esta manera, pues primero me hace sentir menos en el trabajo, como persona, como mujer, como profesionista, como oficial, sintiéndome en todo momento discriminada, sin entender el motivo por el cual hace esto en contra mía y además todo en contubernio con “E”, pues así me lo ha hecho saber, de lo cual hablaré más adelante.

TRIGÉSIMO OCTAVA: El día 18 de mayo de 2023, mi compañero “Q” y yo nos encontrábamos en las instalaciones del C4¹³, y en ese momento por orden de los superiores activaron a todo el personal a efecto de realizar recorridos, lo cual se hizo a través de sectores, es decir, que las unidades se iban a dividir en grupos para patrullar determinadas partes de la ciudad, esto al mando de diversos jefes de grupo, mientras que algunos jefes fueron enviados a dirección; por lo que enviaron un listado de cómo se había dividido al personal, así como a los jefes de grupo que estarían a cargo de cada sector, por tal virtud, me comuniqué vía telefónica con el encargado del grupo denominado “X”, resultando ser el jefe de grupo “Y”, y le pregunté que si donde estaba reuniendo el sector y me señaló que el personal se estaba reuniendo en la comandancia de Seguridad Pública Municipal zona norte.

TRIGÉSIMO NOVENA: Casi de manera inmediata al colgar la llamada con el jefe de grupo “Y”, recibí un mensaje de mi superior jerárquico “B”, y me dijo que si mi comandante era “X”, comentario que me sorprendió mucho y más por la forma que me lo dijo; a lo que le respondí que no, esto con miedo por cómo me ha estado tratando y por la forma tan agresiva como me lo preguntó, y le seguí explicando que habíamos escuchado por el radio que varios encargados de grupo habían sido enviados a Dirección y no lo quería importunar porque no sabía si iba a estar en reunión, por eso decidí hablarle al encargado del sector al cual nos habían mandado. Posteriormente, esa misma noche “B” nos indicó que nos reuniríamos en Soriana que se ubica en la Avenida Tecnológico, para empezar con los sectores y al momento de que todos los que estamos adscritos a la unidad de investigación de homicidios de mujeres por razones de género estábamos en el lugar, me empezó a regañar en frente de todos como lo acostumbra hacer, esto con la finalidad de seguir humillándome en frente de los demás y hacer pensar que yo siempre hago las cosas mal, comentando lo

¹³ Centro de Control Comando, Comunicaciones y Cómputo.

que siempre me dice directamente a mí, que “si no quieren estar aquí bájense del barco”.

CUADRAGÉSIMA: Pasado un mes de este suceso, me citó en su oficina y yo acudí con temor, porque no sabía qué me iba a reclamar en esa ocasión, pues cada vez que me habla para que vaya a su oficina es con el afán de hacerme sentir mal y para afectarme en mi salud; al entrar a su oficina me dijo por qué le había hablado al comandante “Y”, entonces le volví a explicar lo mismo que ya le había dicho el día del incidente, incluso le señalé que no había visto el mensaje que había mandado él, pues además yo estaba preocupada por acatar la orden que estaban dando los superiores de todos nosotros y además de que me quedé con la conversación del grupo de WhatsApp abierta y no me había percatado que había entrado un nuevo mensaje; sin embargo como mi superior jerárquico “B” sólo quiere cualquier motivo para regañarme en frente de todos los compañeros, de hacerme indirectas en frente de todos para que yo me siga sintiendo mal, me dijo que no me creía, que estaba mintiendo, entonces yo le dije que le preguntara a mi compañero “Q”, pero como la intención de él es agredirme psicológicamente me dijo que no tenía nada que andarle preguntando; pero como yo soy su objetivo principal decidió solo hablarme a mí y no a mi compañero “Q”, pues cabe destacar que mi compañero es del género masculino, por lo que no le iba a llamar la atención, a pesar de que los dos íbamos en la misma unidad y los dos tomamos la decisión de marcarle al jefe del sector para saber dónde nos íbamos a reunir para iniciar el patrullaje ordenado por nuestros superiores.

CUADRAGESIMAPRIMERA: En virtud de esto, como lo dije, yo fui la única que recibió una sanción pues me dijo que a partir de ese momento iba a estar yendo a los operativos que lleva a cabo el jefe del grupo de trata de mujeres, de apellidos “Z”, y que esto era porque yo le había hablado al jefe de grupo “Y” y que este castigo también lo había autorizado “E”, ya que él estuvo presente al momento de que me comuniqué con el jefe de grupo “Y”; pero como ya lo había mencionado anteriormente, mi superior jerárquico siempre actúa en contubernio con “E” para estarme sancionando y salirse con la suya, pues son los que no han permitido mi cambio de unidad, el cual ha sido solicitado por varios jefes de grupo, mientras que a los demás que llegan a hacer algo similar o algo peor (como matar perros con armas a cargo; no asistir a dar cumplimiento al protocolo que se debe de seguir en homicidio de mujeres, pues no acuden a las neurocirugías; presentar los partes iniciales de investigación, es decir los de la escena, hasta tres semanas después y esto a pesar de las múltiples peticiones realizadas a “B” por los Ministerios Públicos; no hacer su trabajo, tan es así que él mismo les recaba las entrevistas de los testigos; entre

otras cosas más); no les hacen nada por el simple hecho de ser del género masculino y otras compañeras de unidad de investigación, aunado a que tienen algo contra mí, porque qué caso tendría estarme torturando de esa manera, mientras que a los que cometen las faltas graves en las investigaciones de homicidios de mujeres los premia pues los deja que pierdan el tiempo que deberían de estar utilizando para investigar esos homicidios.

CUADRAGESIMASEGUNDA: Ya después de tanto decidí y me acerqué a “AA”, quien es la Ministerio Público a cargo de las investigaciones que están a mi cargo y le dije que yo ya no iba a poder seguir trabajando los asuntos los fines de semana, por los constantes operativos a los que me estaban mandando, pues me tenían castigada.

CUADRAGESIMATERCERA: Desconociendo cómo es que “B” se enteró lo que hablé con la Ministerio Público y me confrontó diciéndome de una manera muy agresiva que no anduviera de chismosa, que él no me traía en los operativos, que la persona que me quería traer jodida era “E”, pero fue algo que planearon los dos.

CUADRAGESIMACUARTA: Posteriormente yo hablé con el jefe de grupo “Y”, y le pregunté que si el comandante “E”, se encontraba junto con él y “B”, cuando le hablé para preguntarle sobre la ubicación del personal que estaríamos en su sector, y me dijo que no, que sólo estaba mi comandante, es decir “B”, por lo que resulta falso que haya estado “E”, quedando de manifiesto que actúan en contubernio en mi contra.

CUADRAGESIMAQUINTA: Desde el día 19 de mayo de este año, “E” y “B”, me han enviado constantemente a operativos de la unidad de trata de personas, donde se acuden de manera preventiva a los bares, y donde entrevistamos a las mujeres que trabajan en dichos lugares, para saber si son víctimas de trata.

CUADRAGESIMASEXTA: El día 23 de mayo de 2023, le informé a “B” que no tendría clases en la escuela y como escuché que volvieron a activar sectores, le dije que me dirigiría a donde estaban, al saber que iba para donde estaban, me indicó un compañero que “B”, al momento de estar reunidos para esperar indicaciones de los superiores, empezó a burlarse de mí en frente de todos los integrantes de la unidad, pues les dijo que yo iba a llegar a los sectores y que se prepararan para ver qué instrucciones había recibido de mi amigo el comandante “Y” y además les dijo que si yo iba a empezar a dirigir a los sectores, por lo que su pequeño grupo se empezaron a reír de mí, de hecho cuando llegamos mi compañero “Q” y yo se estaban riendo, pero de momento desconocía la razón del por qué se estaban riendo; pero al momento de

enterarme de todo esto, hizo que me sintiera mal, pues a pesar de haber sido honesta de que no tendría clases y que iría a realizar recorridos con los compañeros en lugar de recibir algo de gratitud lo que recibí fueron burlas. Anexo captura de pantalla del mensaje enviado el día 18 de mayo del presente año, donde se indica que “G”, es decir, la unidad de homicidios por razones de género debía ir al sector 2, el que iba a estar a cargo del jefe de grupo de “X”, es decir el jefe de grupo “Y”, con lo que demuestro que no cometí ninguna falta al hablarle al encargado del sector para saber el lugar de reunión para iniciar con los recorridos ordenados por los superiores de todos.

CUADRAGESIMASÉPTIMA: Después de esta situación le pregunte al jefe de grupo “Y”, si requería personal en su unidad y él me contestó que sí, y que si me quería ir a su unidad que era bien recibida porque conocía mi trabajo; sin embargo, al momento de que me solicitó, en dos ocasiones le negaron mi cambio a pesar de que iba a cambiar a un elemento por mí para que no hubiera problemas con el movimiento de persona, esto en razón de que “E” y “B”, quieren seguir afectando mi salud física, emocional y seguir realizando actos de discriminación en contra mía, pues la respuesta que le dieron para no cambiarme es porque yo pertenecía a la Fiscalía de la Mujer, quedando claro lo que he mencionado que ellos mismos no permiten mi cambio.

CUADRAGÉSIMAOCTAVA: Los días 10 y 14 de junio, 07 y 14 de julio, 02, 06, 19 y el 20 (estos dos últimos días en el municipio de Parral) de agosto del presente año, me estuvieron enviando a los operativos de la unidad de trata, mientras que el día 23 de julio del año que transcurre, me mandaron a un cateo de la unidad de delitos de robos, es decir, de una unidad que no pertenece a la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razón de Género y la Familia. Todos estos operativos en distintas horas, pues los de la unidad de trata, fueron durante la noche empezando desde las ocho de la noche hasta las cero horas del día siguiente o incluso más tarde, mientras que para los de robos nos citaron a las cinco de la madrugada.

CUADRAGESIMANOVENA: El día 27 de junio, tuve una plática con el jefe de grupo “Y”, sobre mi inconformidad con “B”, ya que me encontraba castigada por haberle hablado por teléfono el día que había activado los sectores y que por eso me estaban enviando a los operativos realizados por la unidad de trata, y que esto había sido ordenado por “E” e incluso “B”, me había dejado de saludar, que al pasar por donde yo me encontraba me ignoraba, ni los buenos días me daba, mientras que a los demás del grupo si los saludaba, le da los buenos días, etcétera.

QUINCUAGÉSIMA: Además quiero agregar que al momento de que hacen festejos de cumpleaños de los compañeros, mi superior jerárquico “B”, a mí no me avisa hasta que ya están realizando el festejo, esto con la finalidad de que yo no me pueda acercar y así evitar compartir conmigo y que conviva con los demás compañeros y el festejado; en este punto quiero señalar que el año pasado que fue mi cumpleaños “B”, llegó con un pastel el cual me entregó y se fue de inmediato de la oficina llevándose a los demás compañeros para que no fueran a festejar mi cumpleaños, dejándome con el personal del Ministerio Público y quedándose solo unos pocos compañeros.

QUINCUAGESIMAPRIMERA: Quiero mencionar que en cuanto a los actos que atentan contra la debida diligencia en las investigaciones por diversos compañeros quiero mencionar que no han sido sancionados y a mí sí, para mencionar algunos está el oficial “M”, quien no asiste a las neurocirugías, cuando es protocolo que los oficiales vayan a las mismas junto con el Ministerio Público e incluso en una ocasión dejó a una Ministerio Público sola mientras se estaba realizando la neurocirugía; además cuando le ha tocado algún evento en las madrugadas por algún homicidio de mujeres, no ha ido a las escenas que le ha tocado atender, por lo que se han tenido que hacer cargo otros y no lo han sancionado.

QUINCUAGESIMASEGUNDA: En esto mismo con el oficial “L”, quien no entregó un informe policial a tiempo, lo cual lo hace muy seguido, ocasionando algunos problemas con los Ministerios Públicos y con mandos superiores para el informe de ese caso, sin que haya tenido alguna sanción. Pues este mismo elemento se ha negado a llevarle informes a la Ministerio Público “BB”, incluso los ha hecho de forma incorrecta y no ha recibido sanción por esto, por lo que es un acto claro de discriminación hacia mi persona.

QUINCUAGESIMATERCERA: Ahora bien, en cuanto a mi salud, quiero mencionar que todo esto que he estado sufriendo en manos de mis superiores jerárquicos “E” y “B”, ha mermado mi salud física, emocional y por tanto psicológica, ya que el día 04 de julio del presente año, tuve cita médica con el médico general Oscar Martínez Armendáriz, de mi servicio de salud ICHISAL¹⁴ y después de contarle todo lo que traía, que no podía dormir, que traigo cambios muy drásticos de humor, pues en un momento puedo estar bien y de la nada me soltaba llorando o bien molestarme, me dijo que traía un cuadro de ansiedad, por lo que me dio pase con el psicólogo, además de recetarme

¹⁴ Instituto Chihuahuense de Salud.

hidroxizina para que pueda dormir, así como lavanda angustifolia Miller (aceite de lavanda) en cápsulas, las que me ayudan a mantenerme relajada.

QUINCUAGESIMACUARTA: El día 24 de julio de dos mil veintitrés, tuve la cita con el psicólogo, Erick Oliver Porras Corral, y empezó a platicar conmigo, me dijo que lo que me pasaba es que presento un trastorno mixto de ansiedad y depresión y que esto tiene su origen precisamente todo lo que me han venido realizando mis superiores jerárquicos en el trabajo, por lo que en la actualidad estoy yendo a terapias con dicho profesional, pues todo lo que he vivido en manos de mis superiores jerárquicos me ha afectado bastante.

QUINCUAGESIMAQUINTA: Todo lo anterior en cuanto a mi estado de salud mental, en lo que respecta a mi estado de salud físico, quiero mencionar que en el mes de junio del presente año, me empecé a sentir muy mal al momento de que tenía mi periodo, pues me bajaba mucho más sangre de lo normal, los cólicos que me daban eran insoportables; sin embargo, no le di importancia porque no se desbordaba y además pensé que estaba pasando por algún proceso de regulación de mi ciclo menstrual; fue hasta el mes de julio, cuando me preocupé bastante porque me estuvo bajando demasiado, tan es así que a pesar de traer toalla me manche en dos ocasiones, es decir fue tanto el fluido que se salió de la toalla, y las dos pasaron cuando estaba laborando, y la que me llevó a ir con el médico fue la que pasó el día 07 de julio del presente año, precisamente cuando estaba en uno de los operativos de la unidad de trata, pues ese día hasta cuajaros de sangre me salieron y me empecé a sentir muy mal, me dieron dolores muy fuertes en el costado izquierdo, pero como tenían la orden por parte de “E” y “B”, de traerme en esos operativos como castigo, no les importó mi estado de salud y continúe trabajando toda la noche hasta la madrugada del día siguiente que terminamos con los operativos, sin recibir ninguna ayuda o consideración; razón por la cual saqué cita con el médico general pues esto ya no era normal.

QUINCUAGESIMASEXTA: El día 12 de julio de 2023, saqué cita con el médico general, atendiéndome el doctor Oscar Martínez Armendáriz, quien me recetó ciproterona etinilestradiol, para tratar de regularme el ciclo menstrual, así como tratar de controlarme el sangrado que estaba teniendo, pero a su vez me dio pase para que acudiera a ginecología; sin embargo, como me dieron la cita hasta el día 02 de octubre, decidí ir con un médico particular, porque estaba preocupada por mi salud, además de que faltaba mucho para poder ser atendida, por lo que, saque cita con el doctor “YY”, quien al hacerme un ultrasonido pudo percatarse de que tengo un quiste en la trompa del lado izquierdo, el cual medía tres centímetros y me comentó que

si nomás hubiera medido dos centímetros más, me estaría metiendo a cirugía de emergencia, y que este tipo de quistes se originaban por algún cuadro de ansiedad; diciéndome que siguiera con el tratamiento que me dio el médico general, pues ese me iba a ayudar a que no siguiera creciendo y a la postre iba a ir desapareciendo, señalándome además que debía seguir asistiendo para vigilar que el quiste no fuera a crecer.

QUINCUAGESIMASEPTIMA: En cuanto a este quiste que se me originó gracias al grado de ansiedad y estrés que me han causado “E” y “B”, aún sigue allí, sólo ha disminuido su tamaño, pero sigo en tratamiento, ahora con el medicamento levonorgestrel y etinilestraidol, por lo que desconozco cuanto tiempo vaya a durar con este padecimiento, lo cual ha afectado mi plan de vida (Corte IDH. Caso Cortez Espinoza Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 18 de octubre 2022. Serie C No. 468., Párrafo 184; Corte IDH. Caso Pávez Pávez Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de febrero de 2022. Serie C No. 449., Párrafo 62), pues mi esposo y yo ya estábamos planeando tener a nuestro segundo hijo, lo cual no ha sido posible precisamente por este padecimiento que tengo, afectando también a nuestra hija pues ella desea tener un hermanito, lo que ha llevado a afectar el interés superior de nuestra menor hija, pues en repetidas ocasiones nos pregunta que cuándo va a llegar su hermanito y al decirle que aún no, vemos en su rostro que se entristece.

QUINCUAGESIMAOCTAVA: Con todo lo anteriormente señalado es claro que existe hacia mi persona una clara violencia en razón a mi género y una clara discriminación las cuales se encuentran estrictamente prohibidas por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, pues ésta señala en su artículo 1, en el cual señala que “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”. Sigue diciendo el artículo 2 que “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”. Refiriendo que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado. Mientras que el artículo 4 hace mención 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 y que estos derechos comprenden en lo que interesa los siguientes:

- A. El derecho a que se respete su vida;*
- B. El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;*
- C. El derecho a la libertad y a la seguridad personales;*
- D. El derecho a no ser sometida a torturas;*
- E. El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;*
- F. El derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;*

Agregando en su artículo 6 otra serie de derechos que también me están siendo violentados como los son: A. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.

Además de que “E” y “B”, están violentando las obligaciones y deberes que contrajo el Estado mexicano al momento de firmar y ratificar la Convención de Belém Do Pará, los cuales se encuentran descritos en el artículo 7, como lo son:

A. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;

B. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

D. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; (este a propósito de la determinación toda por “e”, al invisibilizar algunas de las violaciones a mis derechos humanos y de la discriminación de la que se estoy siendo objeto);

E. Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;

F. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

G. Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y

H. Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta convención.

QUINCUAGESIMANOVENA: De acuerdo a la resolución que dictó “E”, el día 25 de septiembre de 2023, en su tercer considerando, séptimo párrafo señaló en lo que interesa “la suspensión del día de descanso extra no es de manera abusiva, ya que dicho descanso se otorga a los oficiales de ciertas unidades de investigación, específicamente las que atienden delitos contra la vida, con conocimiento y autorización de la superioridad...pues se trata de un estímulo por las necesidades operativas de esta unidad de investigación..., situación que no aplica para la quejosa, toda vez que la misma se encuentra asignada a la investigación de los conocidos como casos fríos, no existiendo por tanto una justificación para la aplicación del estímulo en comento que a la postre será corregido...”. Es decir que a pesar de haber retirado el arresto que por demás era abusivo, ilegal y con violación al debido proceso, determinó seguir sancionándome, pero ahora tomando como pretexto de que estoy a cargo de las investigaciones que son denominadas como casos fríos, con lo cual siguen realizando en mi contra un trato diferenciado, pues de acuerdo a su razonamiento al estar a cargo de esas investigaciones no me encuentro en las mismas condiciones, pero resulta que los casos fríos están relacionados con los homicidios de mujeres, por tanto, estoy en las mismas condiciones que los demás, lo que denota que a pesar de existir recomendaciones por graves violaciones a derechos humanos en las investigaciones de esos homicidios, les restan importancia y por eso me están discriminando. Ahora bien, con todo esto que he apuntado queda claro la discriminación con la que soy tratada, cuando el artículo 1, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo que interesa, indica que: (...) 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.

Siendo conveniente considerar además el contenido del artículo 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el sentido de que los Estados Parte se comprometen... a respetar los derechos y libertades

reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Ahora para darle sentido a lo anterior tenemos que estas normas forman parte del parámetro de control de regularidad constitucional, por lo que el derecho a la igualdad y no discriminación permea a todo el ordenamiento jurídico, de forma que cualquier tratamiento que pueda resultar discriminatorio respecto del ejercicio de algún derecho humano es, por sí mismo, incompatible con el orden constitucional.

Ahora bien, la igualdad goza de una doble dimensionalidad, pues es un principio y, a su vez, es un derecho; como principio fundamental y da sentido a todo el andamiaje jurídico y a los actos que derivan de él y, en ese sentido, debe utilizarse como una guía hermenéutica en la elaboración, interpretación y aplicación del derecho.

En esa tesitura, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva 18/2003, determinó que el principio de igualdad-no discriminación es una norma de jus cogens y, por ese motivo, no admite acuerdo en contrario; es aplicable a cualquier Estado, independientemente de que forme parte o no de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y, genera efectos erga omnes, esto es, incluso, entre particulares. De acuerdo con la doctrina de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el derecho humano a la igualdad jurídica ha sido tradicionalmente interpretado y configurado en el ordenamiento jurídico mexicano a partir de dos principios: el de igualdad ante la ley -igualdad en sentido formal- y el de igualdad en la ley -igualdad en el derecho.

La justificación de este derecho parte de que la Constitución no puede ser ciega ante las desigualdades, por lo que contiene diversas protecciones jurídicas a favor de grupos sujetos a vulnerabilidad, en mi caso en particular por el simple hecho de ser mujer, a través de manifestaciones de todo tipo.

Este derecho protege tanto a personas como a grupos y tiene por objeto remover y/o disminuir los obstáculos, sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impiden a ciertas personas o grupos sociales gozar o ejercer de manera real y efectiva sus derechos humanos en condiciones de paridad con otro conjunto de personas o grupos sociales (en mi caso todo lo realizado por mis superiores jerárquicos), para lo

cual fue creada la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, cuya creación obedece a firma y ratificación por el estado mexicano de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem Do Pará”, la cual es uno de los principales instrumentos de derechos humanos de las mujeres dirigido a aplicar una acción concertada para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra las mujeres, basada en su género, al tiempo que condena todas las formas de violencia contra la mujer perpetradas en el hogar, en el mercado laboral o por el Estado y/o sus agentes (En mi caso perpetrados en el trabajo y en consecuencia por oficiales de la propia Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razón de Género y la Familia). Las violaciones que han venido cometiendo “E” y “B”, dan lugar a actos discriminatorios directos, por hacer una distinción en la aplicación del estímulo otorgado a todos los elementos de la Unidad de Investigación de Homicidios de Mujeres por Razón de Género, además de todo lo anteriormente señalado, por lo que esto obedece explícitamente a un factor prohibido y obviamente no está justificado constitucionalmente y además tener una protección en el derecho internacional.

Ahora bien, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en aras de velar el derecho a la no discriminación se constriñó a determinar, entre otros aspectos: a) los tipos de diferencias que existen entre los grupos de destinatarios; b) cuándo éstos merecen una protección especial, dada su categoría sospechosa; c) cuándo se justifica un trato diferenciado; y, d) cuándo resulta injustificado un trato diferenciado; sirviendo de orientación el siguiente criterio jurisprudencial:

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2025579. Instancia: Primera Sala. Undécima Época. Materias(s): Constitucional, Penal. Tesis: 1a./J. 156/2022 (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 20, Diciembre de 2022, Tomo I, página 805. Tipo: Jurisprudencia. DERECHO DE IGUALDAD ANTE LA LEY RECONOCIDO EN EL ARTÍCULO 10. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, Y 10 DEL CÓDIGO NACIONAL DE PROCEDIMIENTOS PENALES. EL ARTÍCULO 258 DEL CÓDIGO NACIONAL DE PROCEDIMIENTOS PENALES, NO LO VULNERA.¹⁵

¹⁵ Hechos: Se inició la correspondiente carpeta de investigación en contra de una persona por el delito de homicidio culposo; el Ministerio Público determinó el no ejercicio de la acción penal y su archivo definitivo.

Decisión que fue impugnada por la parte ofendida a través del recurso innominado previsto en el artículo 258 del Código Nacional de Procedimientos Penales; sin embargo, ante la inasistencia injustificada de la promovente y de sus asesores jurídicos a la audiencia a que se refiere el citado precepto legal, el Juez de Control declaró sin materia el medio de defensa.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2017989. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Constitucional. Tesis: 1a. CXXI/2018 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 58, Septiembre de 2018, Tomo I, página 841, Tipo: Aislada. **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA O NO EXPLÍCITA. SU DETERMINACIÓN REQUIERE EL ANÁLISIS DE FACTORES CONTEXTUALES Y ESTRUCTURALES.**¹⁶

Inconforme con lo resuelto, la persona ofendida promovió amparo indirecto en el que reclamó la inconstitucionalidad del citado artículo, por considerar que vulneraba el derecho fundamental de igualdad ante la ley, bajo el argumento de que consignaba una sanción para el ofendido o la víctima del delito, al ordenar que se declarara sin materia el recurso innominado, por no asistir a la audiencia respectiva, con lo que se le daba un trato diferenciado respecto del Representante Social y el imputado.

Criterio jurídico: La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que la porción normativa: ... En caso de que la víctima, el ofendido o sus representantes legales no comparezcan a la audiencia a pesar de haber sido debidamente citados, el Juez de Control declarará sin materia la impugnación”, prevista en el artículo 258 del Código Nacional de Procedimientos Penales, no vulnera el derecho fundamental de igualdad ante la ley previsto en el artículo 10. de la Constitución Federal y 10 del ordenamiento procesal de referencia.

Justificación: Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha destacado que el principio de igualdad se encuentra contenido en el artículo 1o. de la Constitución Federal, a través de la prohibición de discriminación; de igual forma ha señalado que no toda diferencia en el trato hacia una persona o grupo de personas es discriminatoria. En efecto, de acuerdo con la doctrina de este Alto Tribunal, la distinción y la discriminación son términos jurídicamente diferentes: la primera, constituye una diferencia razonable y objetiva; mientras que la segunda, una diferencia arbitraria que redundaría en detrimento de los derechos humanos. Así, un trato será discriminatorio siempre que la distinción se encuentre injustificada, es decir, si carece de una razón válida desde el punto de vista constitucional. Para poder evaluar si determinada disposición normativa es compatible con el principio de igualdad y no discriminación en su vertiente de igualdad ante la ley, es indispensable verificar, en primer lugar, si el legislador efectivamente estableció una distinción en la ley, ya sea por exclusión tácita o por exclusión expresa. Establecido lo anterior, el siguiente paso consiste en determinar si tal distinción encuentra justificación constitucional; para ello, se debe determinar si la misma incide en una categoría sospechosa, conforme al artículo 1o. constitucional, en cuyo caso correspondería aplicar un test estricto de igualdad, y si no incide en alguna de esas categorías, debe ser analizada bajo un test ordinario. En ese orden de ideas, no se aprecia que el artículo 258 del Código Nacional de Procedimientos Penales establezca alguna distinción entre los derechos de la víctima u ofendido y los del imputado, por lo que no puede estimarse contrario al principio de igualdad. Máxime que el recurso innominado previsto en dicho numeral, como lo señaló esta Primera Sala al resolver la contradicción de tesis 177/2020, le corresponde en exclusiva a la víctima u ofendido del delito, en quien recaen las obligaciones procesales de impulsarlo. En tanto que el Ministerio Público es quien, en su caso, resentirá la decisión que adopte el Juez de Control, porque el medio de impugnación se interpone en contra de sus determinaciones, actos u omisiones dentro de la integración de la correspondiente indagatoria. En consecuencia, al no advertirse la existencia de algún trato diferenciado entre las víctimas u ofendidos del delito y alguna de las otras partes procesales, es claro que el precepto impugnado no viola el derecho fundamental de igualdad ante la ley.

Amparo en revisión 592/2020. María del Carmen Vargas Luna. 19 de enero de 2022. Cinco votos de las ministras Norma Lucía Piña Hernández, quien formuló voto aclaratorio, y Ana Margarita Ríos Farjat, y los ministros Juan Luis González Alcántara Carrancá, quien formuló voto concurrente, Jorge Mario Pardo Rebolledo y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo. Secretario:

Héctor Vargas Becerra.

Tesis de jurisprudencia 156/2022 (11a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de veintitrés de noviembre de dos mil veintidós.

Esta tesis se publicó el viernes 02 de diciembre de 2022 a las 10:14 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 05 de diciembre de 2022, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.

¹⁶ El parámetro de regularidad constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación reconoce que esta última ocurre no sólo cuando las normas, las políticas, las prácticas y los programas invocan explícitamente un factor prohibido de discriminación - categoría sospechosa-, sino también cuando éstas son aparentemente neutras, pero el resultado de su contenido o aplicación genera un impacto desproporcionado en personas o grupos en situación de desventaja histórica, sin que exista para ello una justificación objetiva y razonable. Ahora bien, para poder establecer que una norma o política pública que no contempla una distinción, restricción o exclusión explícita sí genera un efecto discriminatorio en una persona, por el lugar que ocupa en el orden social o al pertenecer a determinado grupo social -con el consecuente menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos o libertades fundamentales-, es necesario introducir factores contextuales o estructurales en el análisis de la discriminación, ubicándose entre estos factores las relaciones de subordinación en torno

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2024010. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: XVII. 1o.C.T.4 L (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 9, Enero de 2022, Tomo IV, página 3072. Tipo: Aislada. **RENUNCIA. LA JUNTA DEBE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y NO SÓLO TENERLA POR ACREDITADA, CUANDO SE PRESENTE DURANTE EL PERIODO EN EL QUE LA TRABAJADORA ADUJO QUE SE ENCONTRABA ENFERMA, ANTE UN POSIBLE ACTO DE DISCRIMINACIÓN.**¹⁷

al género, la identidad sexo-genérica, la orientación sexual, la clase o la pertenencia étnica; las prácticas sociales y culturales que asignan distinto valor a ciertas actividades en tanto son realizadas por grupos históricamente desaventajados, y las condiciones socioeconómicas.

Estos factores pueden condicionar que una ley o política pública - aunque se encuentre expresada en términos neutrales y sin incluir una distinción o restricción explícita basada en el sexo, el género, la orientación sexual, la raza, la pertenencia étnica, entre otros-finalmente provoque una diferencia de trato irrazonable, injusta o injustificable de acuerdo con la situación que ocupen las personas dentro de la estructura social.

Amparo directo en revisión 2730/2015. Rebeca Rocha Aranda, su sucesión. 23 de noviembre de 2016. Cinco votos de los ministros Arturo

Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien formuló voto concurrente, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena y Norma Lucía Piña Hernández. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena.

Secretaría: M.G. Adriana Ortega Ortiz.

Esta tesis se publicó el viernes 28 de septiembre de 2018 a las 10:37 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

¹⁷ Hechos: Aduciendo un despido injustificado por parte de la empresa empleadora, una trabajadora reclamó su reinstalación en un puesto que pudiera desempeñar. Refirió que tenía 13 años prestando sus servicios a la demandada y que unos meses antes del despido alegado sufrió un derrame cerebral en la fuente de trabajo, por lo que a la fecha de presentación de la demanda tenía secuelas y padecimientos que le impedían desarrollar las actividades del puesto que desempeñaba, motivo por el cual demandaba su reincorporación realizando diferentes funciones. La demandada admitió el incidente sufrido por la actora, aun cuando aseguró que éste se produjo en el domicilio de la reclamante, sin aceptar que dicho evento le implicara limitaciones que interfirieran con sus actividades laborales; asimismo, en su defensa afirmó que fue la actora quien renunció y, para acreditar ello, ofreció la documental relativa.

La Junta tuvo por demostrada la renuncia sin pronunciarse en relación con la enfermedad referida por la trabajadora. Contra esa determinación

ésta promovió juicio de amparo directo.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la Junta debe juzgar con perspectiva de género y no sólo tener por acreditada la renuncia, cuando se presenta durante el periodo en el que la trabajadora adujo que se encontraba enferma, ante un posible acto de discriminación.

Justificación: Lo anterior es así, pues la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo en revisión 3708/2016, estableció lineamientos para los Tribunales Colegiados de Circuito, en el sentido de que cuando se aduzca violación a un derecho humano protegido en la Carta Magna que derive de una conducta discriminatoria, debe revisarse si se trata de las categorías que señala el artículo 10. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constatar que existan indicios razonables que permitan advertir la plausibilidad de la configuración de un acto discriminatorio y resolver dando una motivación reforzada, que, a diferencia de la ordinaria, debe atender puntual, fundada y motivadamente los argumentos relativos a la situación discriminatoria y razonar los motivos y fundamentos de la decisión.

Bajo esta directriz, conforme a las tesis de jurisprudencia 2a./J. 96/2019 (10a.) y 2a./J. 66/2017 (10a.), de títulos y subtítulos: "TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENunció Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA." y "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", respectivamente, se advierte que cuando la actora pertenece a una categoría sospechosa o grupo vulnerable, se eleva el estándar probatorio del patrón, debiéndosele exigir mayores elementos de prueba que la sola renuncia, pues se estima

Para ello, se ha decidido que se debe atender a la norma o al acto de autoridad (en mi caso todos los actos de autoridad que han tomado “E” y “B” en mi contra), los distintos niveles de intensidad en los escrutinios o test de igualdad, para lo cual se estableció una escala tríadica de intensidades para determinar la aplicación del referido principio de igualdad (Escrutinio débil, Escrutinio estricto y Escrutinio intermedio), que para mi caso me encuentro dentro de la escala de Escrutinio Estricto, la cual se aplica cuando un trato diferenciado se fundamenta en criterios sospechosos como la raza, condición social o económica, orientación sexual, edad, y en mi caso el género y otros de los cuales no me queda claro el motivo por el cual hacen todo esto en mi contra, tal vez sea por celo profesional al ser yo quien lleve los casos que tienen representación de “R” y además le esté dando resultados, pues de acuerdo a todo lo que han dicho “E” y “B”, de las investigaciones que llevo es que estos casos no se van a resolver y no habría necesidad de estar investigándolos. De este modo se tomarán como criterios sospechosos de diferenciación o se considerarán como potencialmente discriminatorio, los que menciono a continuación:

- *Aquellos establecidos y dispuestos en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos.*
- *Los que afecten a minorías o grupos sociales constitucionalmente protegidos;*

inverosímil, o poco creíble, que una mujer en estado de gravidez decida terminar con la relación de trabajo y las prerrogativas derivadas del mismo, cuando por su estado de vulnerabilidad más las requiere; asimismo, al establecer consideraciones dirigidas a la impartición de justicia con perspectiva de género, da pauta para juzgar evitando cualquier forma de discriminación motivada en las categorías sospechosas, a saber: a) cuando la litis versa sobre un despido, cuya causa alegada es un posible acto de discriminación por razón del género debido al embarazo de la trabajadora; b) resulta difícil para la trabajadora allegar elementos de prueba; y, c) a la demandada corresponde la carga de la prueba para acreditar la inexistencia del despido por ese motivo discriminatorio. Por tanto, si la actora alega un despido injustificado cuando estaba enferma, aduciendo, además, que dicha condición de salud interfería negativamente en su desempeño, es deber de la autoridad juzgar con perspectiva de género, ante un posible acto de discriminación por parte del patrón, elevando el débito probatorio para acreditar su defensa en cuanto a la terminación voluntaria de la relación laboral.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO

DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 485/2021. 17 de septiembre de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Cordero Martínez. Secretaria: Ana Luisa Ordóñez Serna.

Nota: Las tesis de jurisprudencia 2a./J. 96/2019 (10a.) y 2a./J. 66/2017 (10a.) citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la

Federación de los viernes 12 de julio de 2019 a las 10:19 horas y 16 de junio de 2017 a las 10:22 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libros 68, Tomo II, julio de 2019, página 998 y 43, Tomo II, junio de 2017, página 1159, con números de registro digital: 2020317 y 2014508, respectivamente.

Esta tesis se publicó el viernes 07 de enero de 2022 a las 10:08 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

- Los que se funden en rasgos permanentes de las personas que no pueden prescindir de estos por voluntad propia a riesgo de perder su identidad (mi propia personalidad); y,

SEXTAGÉSIMA: Además quiero mencionar que en la resolución dictada por “E”, respecto a lo mencionado en el considerando tercero, quinto párrafo, señala en lo que interesa “así mismo en cuanto hace a que acude a laborar con vestimenta informal, el tipo de vestimenta con la que debe acudir a desempeñar sus funciones se hace de su conocimiento por medio de su superior jerárquico, y consistentemente el día 19 de los corrientes se presenta a laborar con ropa formal, refiriendo que asistiría a declarar a juicio; sin embargo, calzaba tenis y de esta situación se puso percatar su superior jerárquico y sus compañeros de grupo, toda vez que se encontraban en una reunión informativa”. Sin embargo, no ofrece pruebas en contra de las que yo ofrecí como la vestimenta que llevaba y los zapatos de tacón que traía; sin embargo, quiero mencionar que me puse los tenis para ir al pase de lista porque valga sea decirlo el piso donde se hace el pase de lista es de tierra, pues estamos en lo que sería un supuesto estacionamiento de un edificio sin terminar de construir, por lo que decidí ponerme los tenis para no tener un accidente al ir a dicho lugar con zapatos de tacón, usando dicho argumento como punto toral de su determinación y de su arresto ilegal, en mi contra; sin embargo, yo fui la única que recibió ese castigo pues el día 26 de septiembre del presente año, me pude percatar de varios compañeros que calzaban tenis e incluso iban con pantalón de mezclilla, lo cual según lo que señala “E”, está prohibido, pero insisto yo fui y soy a la única que sancionan. Anexo al presente las fotografías del calzado de los compañeros y dos fotografías extras donde se muestra la ubicación de donde fueron tomadas, con lo que queda aún más claro la discriminación de la que estoy siendo objeto por mis superiores jerárquicos “E” y “B”...”. (Sic).

2. En fecha 27 de diciembre de 2023, se recibió en este organismo derecho humanista, el oficio FGE-18S.1/1/2016/2023, 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, por medio del cual presentó su informe de ley, del cual se desprende la siguiente información:

“... I.2. Antecedentes del Asunto.

4. De acuerdo con la información proporcionada por la Agencia Estatal de Investigación, se informan las actuaciones realizadas por la autoridad, y de

igual manera, se brinda respuesta a la solicitud concreta realizada por el Visitador, en los siguientes términos:

5. El Coordinador General de la Agencia Estatal de Investigación, remite las respuestas que el personal involucrado en los hechos que motivaron la presente queja, emiten con respecto a cada uno de los cuestionamientos realizados por la quejosa en su escrito, mismo que en lo esencial señala que de acuerdo a los hechos de que se tiene conocimiento y competencia se informa lo siguiente:

5.1. El que suscribe funge como “F”, en la Zona Centro desde el día 09 de agosto de 2022 (Anexo 1) y que en virtud de dicha asignación me competen actividades de supervisión y mando respecto de las actuaciones del personal de la Agencia Estatal de Investigación adscrito a la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y la Familia; La Agencia Estatal de Investigación es una institución policial como lo estipula la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública (LSESP) en su artículo 4 numeral XXI, y por tanto sus integrantes actuarán y estarán sujetos a lo establecido en la referida ley que en su artículo 6 a la letra dice: “Las Instituciones de Seguridad Pública serán de carácter civil, disciplinado y profesional; su actuación se regirá además por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, honradez y respeto a los derechos fundamentales...”, para garantizar el cumplimiento de los principios referidos, entre otras obligaciones, deberá “Fomentar la disciplina, dedicación, responsabilidad, decisión, integridad, espíritu de cuerpo y profesionalismo, en sí mismo y en el personal bajo su mando”, como lo establece el artículo 65 numeral XVIII de esta ley. Entendiendo que “la disciplina comprende el aprecio por sí mismo, la pulcritud, los buenos modales, el rechazo a los vicios, la puntualidad en el servicio, la exactitud en la obediencia, el escrupuloso respeto a las leyes y reglamentos, así como a los derechos humanos” (artículo 172 LSESP).

5.2. Que en fecha 19 de septiembre de 2023 fue levantada acta administrativa de arresto a “A”, Suboficial de la Agencia Estatal de Investigación adscrita a la Unidad de Investigación de Homicidios de Mujeres por Razones de Género, en razón de “abandonar en repetidas ocasiones el grupo de comunicación direccional, creado para informar sobre normas, medidas y disposiciones de la superioridad, así como acudir a laborar con vestimenta informal”, documento del cual se anexa copia (Anexo 2).

5.3. Por lo anterior y en pleno ejercicio del derecho que le asiste, “A” interpuso recurso de inconformidad (Anexo 3), en contra del acta administrativa levantada a su persona el día 19 de septiembre de 2023 por parte del Sub inspector “B”,

Jefe de Grupo de la Unidad de Homicidios de Mujeres por Razones de Género, zona centro, y con conocimiento de esta Subcoordinación a cargo del que suscribe, y visto el contenido del escrito de marras, conforme a lo dispuesto en el artículo 190 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública se procedió a resolver lo señalado por la solicitante en tiempo y forma, siendo notificada en fecha 25 de septiembre de 2023 a las 11:36 horas. De lo anterior se anexa copia de la resolución (Anexo 4) en donde se tienen fundados y motivados los hechos que motivaron el acta, así como su resolución y copia de la constancia de notificación.

5.4. Asimismo, en el mismo contexto, se da respuesta a lo señalado en el escrito de queja, entre otras aseveraciones, en los siguientes términos:

Primero. Que “A” actualmente sí labora en la Fiscalía General del Estado como sub oficial de la Agencia Estatal de Investigación.

Segundo. Que sí es superior jerárquico “B”, “ZZ”, quien se desempeña como jefe de grupo de la Unidad de Homicidios de Mujeres por Razones de Género Zona Centro.

Tercero. Que sí fue autorizado por “B” y por quien suscribe, el período vacacional de “A” del día 28 de agosto al 08 de septiembre de 2023, y presentarse el día 11 de septiembre de 2023 (Anexo 5). Se desconoce de las actuaciones de “A” anteriores al nombramiento del jefe de grupo...

...Séptima. No se tiene conocimiento que “A”, previo al recurso interpuesto por la medida disciplinaria que se le realizó, haya externado con anterioridad a su superior y/o al suscrito su inconformidad por el medio de comunicación mediante el cual se organiza y comunica en parte el trabajo desarrollado en la unidad de investigación en la que desempeña sus funciones o proponer otra vía de comunicación...

...Décima. En fecha 25 de septiembre de 2023, se resuelve como procedente el recurso de inconformidad presentado en virtud de no apegarse a lo establecido por el numeral 188 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública; sin embargo a lo anterior, y a efecto de hacer de su conocimiento que el día extra de descanso está motivado y en razón de las actividades desempeñadas por las necesidades de esta unidad de investigación para la atención de homicidios de mujeres, los cuales se pueden presentar a cualquier hora del día, noche o madrugada, y en virtud de lo anterior, es que quienes atienden esas investigaciones podrán hacerse nuevamente acreedores de ese estímulo que el referido día había sido suspendido a todos sin distinción, toda vez que era necesario aclarar las motivaciones del estímulo, disculpándose el

que suscribe por la cancelación en esa ocasión a quienes habiendo cumplido con el criterio podían gozar del estímulo. Al momento de la reunión no se encontraba "A"... Entre otras respuestas que se tienen por reproducidas en obvio de innecesarias repeticiones dado que el documento completo se adjunta al presente informe en los términos legales respectivos.

...III. Conclusiones.

8. A partir del análisis de los hechos motivo de la queja, de los antecedentes del asunto y de las actuaciones realizadas por la autoridad, de conformidad con las premisas normativas aplicables al caso en estudio, tenemos que en ningún momento se han vulnerado los derechos humanos de la quejosa, lo anterior atendiendo a lo siguiente:

9. En principio, es relevante señalar que los elementos pertenecientes a las corporaciones policiales se rigen por su propia ley, que en el presente caso que nos ocupa, la Agencia Estatal de Investigación es una institución policial como lo estipula la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública (LSESP) en su artículo 4 numeral XXI, y por tanto, sus integrantes actuarán y estarán sujetos a lo establecido en la referida ley que en su artículo 6 a la letra dice: "Las Instituciones de Seguridad Pública serán de carácter civil, disciplinado y profesional; su actuación se regirá, además, por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, honradez y respeto a los derechos fundamentales..." para garantizar el cumplimiento de los principios referidos, entre otras obligaciones deberá "Fomentar la disciplina, dedicación, responsabilidad, decisión, integridad, espíritu de cuerpo y profesionalismo, en sí mismo y en el personal bajo su mando", como lo establece el artículo 65 numeral XVIII de esta ley. Entendiendo que "la disciplina comprende el aprecio por sí mismo, la pulcritud, los buenos modales, el rechazo a los vicios, la puntualidad en el servicio, la exactitud en la obediencia, el escrupuloso respeto a las leyes y reglamentos, así como a los derechos humanos".

10. Con base en lo antes señalado tenemos que, en cuanto a lo referido en el escrito de queja por "A", se advierte que se describen hechos muy generales y subjetivos, mismos que no constituyen violaciones graves a derechos humanos, sino que se encuentran enmarcados en las normas que rigen la actuación de las corporaciones policiales y que, al pertenecer la quejosa a una institución con dicho carácter, se encuentra obligada a observar.

11. En dicho contexto, la quejosa comenta en su queja que sus superiores jerárquicos, en lo particular refiriéndose a "E", invisibilizó la violencia psicológica, así como la discriminación ejercida contra su persona por parte de

su comandante “B”, pues según ella, era obligación del coordinador regional investigar de manera personal dicha situación, e incluso allegarse de evidencias o pruebas, ya que antes de ostentar el cargo de coordinador, esta persona es un agente investigador y de acuerdo con ella, su deber era investigar. Sobre esto, es importante mencionar que la Fiscalía General del Estado cuenta con un Órgano de Control Interno, que es precisamente éste, el encargado de investigar si funcionarios pertenecientes a la Fiscalía, incurrieron en alguna responsabilidad administrativa y/o penal, por lo que la quejosa siempre pudo acudir a dicho Órgano de Control, el cual es el departamento adecuado para dar seguimiento a este tipo de problemáticas. Ahora bien, si bien es cierto compete al Coordinador Regional el buen desempeño de sus subordinados, y hacer llamamientos de atención en casos que estime convenientes, no corresponde a sus atribuciones realizar una investigación exhaustiva de un caso como el que refiere la quejosa, donde tenga que recabar pruebas y evidencias e indicios, pues esto orillaría a que el coordinador desatienda las actividades que le corresponden por el cargo que ostenta, y como ya se vino diciendo, esta investigación debiera ser realizada por el órgano de control interno.

12. En el mismo sentido, a lo largo del escrito de queja, la quejosa adjunta fotografías que ella considera evidencia de ser espiada o acosada por compañeros de trabajo por órdenes de su superior jerárquico; sin embargo, esas fotografías no constituyen prueba suficiente para probar este dicho, es decir, que en efecto, estuviera siendo acosada o espiada por compañeros, como ella refiere, por lo que nos encontramos frente a un dicho aislado, que no tiene mayor sustento en otro tipo de evidencia o indicio, como para tener cierto lo denunciado, pues esas fotografías corresponden a meras imágenes incapaces de probar los datos que ella aporta a la Comisión. Como ejemplo podemos analizar algunas de ellas, en la fotografía aportada en la manifestación decimosexta de su queja, ella dice que un día se percató de que la estaban vigilando por orden de su superior jerárquico, pues en el exterior estaban dos oficiales de nombres “M” y “K” y adjunta una fotografía tomada desde el interior de lo que parece ser vehículo, donde en el fondo solo se observa lo que parece ser una camioneta blanca estacionada y dos personas cerca de un edificio. Esta fotografía por sí misma, no puede probar la identidad de las personas que se encuentran en el exterior del edificio, pero sobre todo, ni siquiera puede probar que estas personas se encuentran ahí con la intención de vigilar personalmente a la quejosa, por órdenes de su superior, es una mera imagen que no demuestra nada, siendo muy subjetivo lo que indica la quejosa. Asimismo, en su manifestación decimonovena, la quejosa dice que el 27 de septiembre acudió a la guardería a recoger a su hija y cuando iba llegando se

iba retirando el oficial "M" y que esta persona al percatarse de que era ella se dio la vuelta quedando en una ferretería frente a la guardería, donde se quedó vigilándola para ver que hacía y adjunta una fotografía donde solo se aprecia lo que parece ser un estacionamiento, y al fondo, delimitado por un círculo, se alcanza a ver un vehículo de color obscuro, del cual no se sabe si es automóvil o camioneta; sin embargo, ello no prueba que ese vehículo corresponda a quien la quejosa menciona, y aunque así lo fuera, tampoco prueba que el oficial que refiere estuviera ahí con motivo de espiarla o hacer vigilancia por órdenes del superior de la quejosa, a lo que se arriba que estas imágenes son solo eso, imágenes que sin estar soportadas por otros indicios, no constituyen prueba alguna, reiterándose que advierte subjetividad en la narrativa de la quejosa.

13. De la misma forma y siguiendo este orden de ideas, podemos advertir que la quejosa, a lo largo de su escrito, hace alusión a innumerables eventos que datan desde el año 2022, y que hacen alusión a situaciones en las que, a su percepción y consideración, esto es, de manera muy subjetiva, constituyen situaciones en donde se denota violencia contra la mujer, así como violencia laboral ejercida en su persona. Sin embargo, todos estos eventos constituyen hechos aislados que no se encuentran corroborados por otros medios de prueba. Al no haber indicios que los confirmen, quedan reducidos, como ya se ha venido señalando, a una serie de datos sin mayor sustento. Pues se insiste, no existen más indicios o pruebas que confirmen todas las manifestaciones vertidas, en lo particular, que las indicaciones que estuviera recibiendo por parte de sus superior jerárquico, obedecieran a actos de violencia psicológica y discriminación y que estuvieran dirigidos con la intención de perjudicarla; al contrario, se demuestra que en ningún momento se ha pretendido, por parte del personal de la Agencia Estatal de Investigación, perjudicarla en su esfera jurídica, psicológica ni laboral.

14. A continuación, es importante hacer alusión a la tesis aislada de la undécima época bajo número de registro digital 2024156, titulada "Valoración de la prueba testimonial, conforme a un modelo presuntivista. Implica no dar por sentada la veracidad de lo externado por el testigo, sino escrudriñar que incurre algún factor que hubiera incidido en la exactitud del recuerdo conforme la psicología del testimonio, así como desarrollar un ejercicio de corroboración de aquella prueba con los demás elementos de juicio incorporados en la audiencia de juicio oral". Al respecto, dicha tesis establece que el juez debe ponderar si concurre alguno de los factores de influencia en la codificación, retención y recuperación del recuerdo, a manera de criterios negativos, a causa de que la presencia de alguno de esos factores será indicativo de la poca o nula fiabilidad del testimonio, y que la ausencia de estos factores no conlleva

necesariamente que a la indicada prueba testimonial se le conceda un grado de confirmación elevado, pues el testimonio y/o los testimonios además deben encontrarse corroborados periféricamente por otros elementos probatorios, puesto que por sí solos no pueden generar un alto grado de confirmación a las hipótesis fácticas que pretendan respaldar.

Valoración de la prueba testimonial, conforme a un modelo no presuntivista. Implica no dar por sentada la veracidad de lo externado por el testigo, sino escrudriñar si concurre algún factor que hubiera incidido en la exactitud del recuerdo conforme la psicología del testimonio, así como desarrollar un ejercicio de corroboración de aquella prueba con los demás elementos de juicio incorporados en la audiencia de juicio oral.¹⁸

¹⁸ *Hechos: El quejoso promovió juicio de amparo directo contra la sentencia que, en vía de apelación, confirmó la postura del Tribunal de Enjuiciamiento en cuanto a dar por probada la hipótesis fáctica sustentada por la Fiscalía. En la audiencia de juicio oral, el órgano colegiado en mención para soportar el respectivo fallo condenatorio, a través del Juez relator, entre otras cuestiones, al valorar la prueba producida en ese acto, aceptó como verdadero lo expresado por la diversidad de testigos de cargo que comparecieron a dicha audiencia.*

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en el actual sistema de justicia penal, la valoración de la prueba testimonial debe sujetarse a un modelo no presuntivista que conlleva no dar por sentada la veracidad de lo externado por la persona que declara, sino que su dicho deberá ser apreciado al tenor de los postulados de la psicología del testimonio, como soporte científico que establece, entre otras nociones, por un lado, que el relato de una persona puede estar influenciado por diversos factores que inciden en la exactitud del recuerdo y, por otro, que dicha prueba, dado su carácter altamente falible, requiere que se encuentre corroborada periféricamente; de modo que si el Tribunal de Enjuiciamiento da por sentada la veracidad del dicho de los testigos sin ponderar esos elementos, el Tribunal de Alzada debe estimar que ello implica una deficiente motivación de los hechos y, por ende, decretar la revocación de la determinación impugnada, así como la reposición parcial de la audiencia de juicio oral para que el tribunal primigenio repare esa inexactitud.

Justificación: Conforme al actual sistema penal acusatorio y oral, la valoración de la prueba depende, entre otras directrices, de los conocimientos científicos afianzados. En ese sentido, dentro de las ramas de la ciencia sobresale la psicología del testimonio que sustenta, entre otros postulados, que la memoria no graba, sino que interpreta y reconstruye la realidad, y precisamente en ese proceso de interpretación-reconstrucción puede concurrir una diversidad de factores que pueden influenciar en la exactitud del recuerdo y, por consiguiente, en la declaración que se externó en la audiencia de juicio oral; factores que pueden clasificarse de la siguiente manera: 1. Factores de codificación. Son aquellos que inciden en los procesos perceptivos y de atención, los cuales pueden dividirse, a su vez, en factores del suceso y factores del testigo. 1.1. Factores del suceso. 1.1.1. Condiciones perceptivas: a) percepción del color; b) cambios de la luz; c) percepción de objetos; d) distancia, perspectiva y frecuencia; e) percepción del movimiento; y, f) percepción auditiva. 1.1.2. Información de características especiales: a) duración; b) dolor; c) velocidad; d) datación; y, e) detalles frecuentemente omitidos. 1.1.3. Familiaridad y frecuencia. 1.1.4. Tipo de suceso. a) violento; y, b) no violento. 1.2. Factores del testigo. 1.2.1. Edad. 1.2.2. Expectativas y estereotipos. 1.2.3. Ansiedad y emoción. 1.2.4. Emoción y memoria. 1.2.5. Implicación. 1.2.6. Entrenamiento. 1.2.7. Drogas. 2. Factores de retención y recuperación. Los cuales son: 2.1. La demora o paso del tiempo desde que se presencia el hecho. 2.2. La manera en que se toma la declaración. 2.3. La recuperación múltiple del recuerdo. 2.4. Técnicas de ayuda para la recuperación del recuerdo. 2.5. Falsas ayudas para la obtención de declaración (tortura, suero de la verdad, hipnosis, etcétera.). Así, dado que pueden emerger un sinfín de factores que inciden en la exactitud del recuerdo, la prueba testimonial, desde un enfoque racional, debe apreciarse a partir de un esquema no presuntivista, es decir, bajo un carácter sumamente falible; de ahí que sea indispensable que se encuentre corroborada periféricamente con otros elementos de juicio, es decir, al valorar un testimonio en lo individual, el Juez debe ponderar, en principio, si concurre alguno de los factores de influencia en la codificación, retención y recuperación del recuerdo, a manera de criterios negativos, a causa de que la presencia de alguno de esos factores será indicativo de la poca o nula fiabilidad del testimonio; en cambio, su ausencia no conlleva, necesariamente, que a la indicada prueba testimonial se le otorgue un grado de confirmación elevado; lo precedente, porque en caso de que justifique que no se da alguno de los factores mencionados, el testimonio o testimonios deben, además, encontrarse corroborados periféricamente por otros elementos probatorios, puesto que, por sí solos, no pueden generar un alto grado de confirmación a las hipótesis fácticas que pretendan respaldar.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA SEGUNDA REGIÓN, CON RESIDENCIA EN SAN ANDRÉS CHOLULA, PUEBLA.

15. Concomitante a lo anterior, la quejosa también argumenta que a pesar de que ella estaba asignada para investigar una serie de casos que tienen representación de “R”, y en donde se había establecido que ellos solo iban a investigar esos casos, que pese a ello, los empezaron a mandar a investigar en casos nuevos, aún y cuando se había estipulado otra cosa. Sobre esto, recordemos que el numeral 132 del Código Nacional de Procedimientos penales estipula las obligaciones que corresponde a la policía, la cual actuará bajo la conducción y mando del Ministerio Público y enumeran cada una de las funciones que le corresponde realizar. Las labores que refiere la quejosa que le tocó desempeñar, aún y cuando ella se encontraba investigando los casos de representación de “R”, no se salen del marco de funciones que establece el numeral 132 del cuerpo legal aludido. Recordemos que el personal de la Agencia Estatal de Investigación, tiene la obligación y responsabilidad de desempeñar diversas diligencias de acuerdo con las necesidades propias del servicio, por tanto, no se estima que sus derechos humanos se violentaran, por enviarla a realizar funciones propias de la unidad para la que laboraba, y como ya se vino diciendo, que se encuentran dentro de las establecidas en el arábigo multireferido y de conformidad con el marco jurídico que regula la actuación de las corporaciones de seguridad pública.

16. Finalmente, no puede pasar desapercibido el hecho de que los superiores de la quejosa accedieron a sus pretensiones, le autorizaron el cambio de unidad, a efecto de que “A” realizara sus funciones con el profesionalismo y tranquilidad que solicitaba, advirtiéndose con dicho acto que el personal de la Agencia Estatal de Investigación atiende de la mejor manera y conforme al marco jurídico que los regula, los requerimientos de su personal, actuando en todo momento bajo los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, honradez y respeto a los derechos fundamentales, lo antes señalado se acredita con el oficio número FGE-7C/1/1/957/2023, de fecha 11 de octubre de 2023, firmado por “XX”, mediante el cual se autoriza el cambio de unidad a “A”, suboficial de la Agencia Estatal de Investigación, lo cual le confiere certeza y seguridad en el ámbito laboral.

17. No se omite señalar a esa H. Comisión Derecho Humanista que, a efecto de que se atendiera íntegramente lo solicitado por la quejosa, en varias ocasiones esta autoridad solicitó una reunión conciliatoria, a efecto de escuchar sus pretensiones y brindarle la atención que correspondiera, no obstante, no se tuvo una respuesta positiva para llevar a cabo dicha reunión, quedando dicha posibilidad abierta para en caso de así considerarlo oportuno...”. (Sic).

3. El 19 de abril de 2024, "A" presentó un escrito en el que expuso actos de acoso y discriminación por parte de personal de la unidad a la que se encuentra adscrita, en razón de que el jefe de grupo es amigo de "E"; señalando:

"... Resulta que a principios del mes de marzo de 2024, se nos fue informado por parte del jefe de grupo "DD", que se había arreglado por parte del en ese entonces director de la unidad para que no acudiéramos a los operativos que se están realizando en zona occidente, por el lapso de dos meses, en virtud de que se necesitaba que estuviera todo el personal para estar realizando actividades propias de la unidad de investigación que requerían celeridad, quedando en el entendido que la compañera que ya se había ido al operativo era la última en acudir. Sin embargo, de manera por más extraña e inexplicable el día 19 de marzo, se me informó por parte del jefe de grupo "DD", que tenía que acudir al operativo a zona occidente, cuando él ya nos había dicho que se había cancelado por dos meses, y además me señaló de manera textual que "XX", no había bajado la indicación y que lo haría hasta que "A" fuera al operativo, porque yo era la que seguía en el rol, cuando fue "XX", quien había autorizado para que ya no se acudiera, lo cual quedó incluso evidenciado con los mensajes que envía al grupo de WhatsApp, en donde se indica qué compañero está en el operativo y cual es al que le toca asistir, pues en los últimos mensajes ya no estuvo poniendo que me tocaría ir al operativo, quedando claro que ya estaba autorizado (Anexo 1); sin embargo al ser yo la que seguía, decidieron cambiar de opinión, pero desconozco cuál sea el problema que él tenga conmigo, pues no he cometido ninguna falta, lo que me hace pensar es que está apoyando a "E" y "B", para seguir discriminándome. Ahora bien, también el jefe de grupo de los oficiales de la unidad le comentó a mi esposo que ya se había autorizado que ya no acudieran a los operativos a Zona Occidente por dos meses, esto en razón de que mi esposo se iba a hacer cargo de hablar con varios testigos que se encuentran fuera de esta ciudad, por lo que él estuvo investigando respecto a ese cambio tan tajantemente que no y además de que la investigación que estoy llevando que tiene repentino y le fue informado que no era instrucción de "XX", sino del jefe de grupo, incluso hablaron con él para que mandara a alguien más y éste dijo tajantemente que no y además de que la investigación que estoy llevado que tiene que ver con escuelas, iban a estar cerradas por periodo vacacional de Semana Santa, así que podía ir al operativo a occidente, lo cual también fue escuchado por mi esposo al estar en la oficina, pues el jefe de grupo pensó que no estaba y alcanzó a escuchar cuando "DD" hablaba por teléfono e insistía que las escuelas iban a estar de vacaciones y preguntaba si "XX" estaba en la oficina y que además no tenía a nadie más para mandar al operativo, cuando incluso yo le había dicho que aún estaba con la investigación y que no necesariamente

tenía que hacer trabajo de campo en las escuelas sino localizando otros testigos que son necesarios para la integración de la indagatoria; sin embargo me siguió diciendo que tenía que acudir, tan es así que el viernes 22 de marzo, me mandó un mensaje por WhatsApp para que fuera a recoger el oficio de comisión y otro donde me informaba que estaban solicitando el nombre del personal que iba a occidente para que fuera a recogerlo (Anexos 2), y pues esto también me hace pensar mal del jefe de grupo con que estoy actualmente pues el mismo me había comentado que es amigo de “E”, luego entonces, también estar realizando actos de discriminación y molestia hacía mi persona a través del jefe de grupo “DD” e incluso algunos elementos de las unidad como lo es el oficial “EE” y el suboficial “FF”, quienes ya no me dirigen la palabra, lo cual es muy extraño pues no les he hecho nada para que tengan ese comportamiento hacía mí, quedando claro que “E” y “B”, han influenciado incluso hasta al jefe de grupo y estos otros elementos de la unidad en la que me encuentro.

Ahora bien, el día 21 de marzo yo había sacado cita médica, en razón de que tenía días sintiendo un ardor en el pie izquierdo como si se me estuviera calentando, lo cual ya se lo había comentado a mi esposo desde el 12 de marzo de este año, además de no podía conciliar el sueño, que siento que me sube la adrenalina de la nada como con ganas de salir corriendo y no puedo, un fuerte dolor en el hombro izquierdo, por lo que acudí a la cita médica el día 22 marzo, siendo atendida por el médico Bernardino Salazar Hernández, y al platicarle lo que estaba pasando en mi salud, me señaló que tenía un trastorno mixto de ansiedad y depresión dándome una incapacidad, me mando hacer más estudios para descartar cualquier cosas respecto al calor que sentí por cinco días a partir de ese día (Anexo 3), y además me da en el pie de manera constante, pero me dijo que también podía ser por lo mismo de la ansiedad y depresión; además me recetó Clonazepam (Anexo 4), Fluoxetina, Propranolol y Sertralina (Anexo 5), en virtud de esto le presenté la incapacidad al comandante, el cual se vio molesto pues al parecer era él quien quería que fuera a la fuerza al operativo de occidente; sin embargo, debo aclarar que yo no pedí la incapacidad, si ésta me fue otorgada fue porque realmente lo estoy necesitando, tan es así que el miércoles 27 de ese mismo mes, volví a ir con el médico y me dio tres días más de incapacidad y también me recetó otro medicamento consistente en Complejo B y Rhodiola Rosea-Comprimido (Anexo 6), esto para poder tener energía durante el día y la incapacidad me la otorgó para que me fuera adaptando al medicamento, lo cual también fue tomado a mal por el comandante, ahora desde que regresé de la incapacidad noté un enorme cambio en la actitud hacia mi persona por el comandante.

Además es de suma importancia mencionar que al momento de que me incapacité, que fue el viernes 22 de marzo, el sábado 23 el jefe de grupo “DD”, informó que el operativo a occidente ya se había cancelado para todo el personal de la unidad que incluía el mes de abril y el de mayo (Anexo 7), es decir, al momento de que yo no acudí ahora si mandó la indicación de que no acudirían, pero ahora está diciendo que el 22 de abril se reactivarían los operativos (Anexo 8), es decir, solo un mes, por lo que el lunes salgo de operativo a zona occidente, para lo cual me entregaron un oficio de comisión (Anexo 9), desconociendo cual sea el apuro para que yo acuda al operativo, si ya sea algo planeado entre “DD” y “E”“. (Sic).

4. Paralelamente, el 20 de junio “A” presentó un nuevo escrito en el que puntualizó:

“... El día 17 de abril del 2024 recibí un mensaje de WhatsApp por parte del jefe de grupo “DD” quien reenvió una ficha informativa en la cual señalaba que por orden de la superioridad debía acudir al operativo de la zona occidente, que además se especificaba, además del personal, que debíamos estar en calle 25 y canal Teófilo Borunda a las 07:00 horas, el 22 de abril de 2024, con vestimenta de uniforme operativo, camisola azul y pantalón gris, el operativo estaría a cargo del oficial “GG”, quien supervisaría al personal compuesto por “HH”, “II”, “JJ”, “KK” y una servidora.

El día viernes 03 de mayo del año presente, aún nos encontrábamos en la localidad de Bahuichivo y alrededor de las 10:00 horas, estábamos desayunando los oficiales “HH”, “GG”, “KK” y la suscrita, cuando ingresó al restaurante un agente de nombre “LL”, cuyo apellido desconozco, quien se acercó a la mesa donde nos encontrábamos y mencionó que era un alivio que aun estuviéramos en Bahuichivo pues después de desayunar íbamos a Creel para abastecer de gasolina las unidades, entonces el agente “LL” dijo que por órdenes superiores ocupaban a las 33s (pareciéndome por más de extraña la palabra ocupaban), refiriéndose a los elementos femeninos, por lo que el oficial “GG” encargado de nuestra comisión le preguntó el lugar y la tarea asignada, ya que desconocía de alguna otra comisión y el agente “LL” respondió que íbamos rumbo a Urique en un mitin político y que teníamos una hora para estar listas, llevando solo una ropa de cambio ya que pasaríamos la noche en Urique. Terminamos de almorzar y los oficiales “KK” y “GG” nos llevaron al hotel en el cual nos estábamos quedando el cual se llamaba El Indio, ya que tenían que retirarse para ir por la gasolina a Creel, ingresamos a nuestras habitaciones para alistarnos un cambio de ropa y nuestro aseo personal, a los pocos minutos tocó la puerta el agente “LL” solicitándonos que no lleváramos el uniforme de

la corporación y que fuéramos de civiles, por lo que preguntamos el motivo pero no nos respondió, insistimos sobre la comisión en Urique pero el agente "LL" mostró una actitud evasiva y concluyó diciendo que no sabía nada, por lo que esta conducta a mi compañera y a mí nos pareció inusual y sospechosa.

Por el motivo anterior decidimos preguntarle a la oficial "II" quien había sido comisionada en la zona Urique sobre si había sucedido alguna situación o si se había programado algún evento en el que tuviéramos que intervenir como corporación y ella respondió que desconoció dicha situación por completo, que el pueblo había estado tranquilo y que no se había presentado ninguna anomalía ni se había informado de alguna situación para prevenir o que fuera a haber un mitin político.

Por esto consideré importante informar a mi esposo sobre a dónde iríamos, en qué vehículo, siendo vehículo Silverado cabina sencilla de color azul marino con placas "MM" quien era el mando que había dado la orden, siendo el comandante "NN" y la forma en que se nos había solicitado nuestra intervención. A mi esposo le pareció inusual la manera en que estaban dando la orden y preguntó por qué solo mi compañera y yo debíamos ir si éramos un grupo, y que el compañero "JJ" y "II", desconocían por qué íbamos rumbo a Urique.

El agente "LL", se mantuvo en su postura de no informarnos sobre la situación o el motivo de nuestra ida a Urique y durante todo el camino su actitud fue seria y al llegar a la comandancia de Urique, el agente "LL", estaba muy molesto y preguntó quién era "A", por lo que, le respondí que yo era "A", así que me informó que acudiríamos con el comandante, porque quería hablar conmigo en persona para entender por qué me estaba quejando, me sorprendí por lo que me dijo y por la forma en que lo hizo, y le respondí que no tenía inconveniente en bajar a Urique, sino que las órdenes no eran claras, ni el motivo era específico, luego me respondió que las órdenes no se cuestionaban, se acatan, luego entonces le repliqué que, si se ponía en riesgo la vida o la integridad de los elementos, eso no era factible.

Por lo que, nos dirigimos a un restaurante frente a la presidencia municipal, donde el agente "LL", me ordenó que no me bajara del vehículo, después regresó el agente "LL" y nos llevó al hotel denominado "Paraíso Escondido", por lo que, no tuve contacto con el comandante, al llegar al hotel el agente "LL" nos indicó que allí nos íbamos a quedar, a lo que le respondimos que la compañera "II", había comentado que podíamos quedarnos en el hotel donde ella se encontraba, pero el "LL" se negó rotundamente, pese a que los hoteles estaban relativamente cercanos y no impedían ninguna funcionalidad para el

servicio y además que nos sentíamos más seguras estando con la compañera; sin embargo, solo dijo que era orden del comandante “D”, que nos quedáramos en ese hotel.

Nos quedamos en el hotel, la compañera “HH” y yo, alrededor de dos horas y media; nos pareció poco inusual ver llegar a muchos músicos al hotel, así que preguntamos al dueño si había algún tipo de festejo y nos respondió que era el cumpleaños número 50 de su hermano y que todo el pueblo estaba invitado (cabe destacar que esta persona en todo momento se comportó de manera amable y respetuosa con nosotras, lo que me da a entender que él no tenía nada que ver con lo que nos estaba pasando), por lo que esto nos sorprendió porque nos habían llevado de Bahuichivo mediante mentiras, pues no íbamos ni a un operativo, ni a una comisión, ni a un mitin político, sino como damas de compañía a la fiesta, donde incluso se veía que estaban llegando muchos hombres que a metros de distancia se podía detectar que se trataba de delincuentes, sicarios o narcotraficantes.

Posteriormente, acudió en nuestra búsqueda la compañera “II”, quien nos preguntó qué había pasado, porque el comandante encargado en Urique, de nombre “OO”, estaba muy enojado, “II”, nos contó que ella y el compañero “JJ”, se encontraban en el hotel y que el comandante iba muy enojado porque supuestamente ella (es decir “II”) tenía un mitin en el hotel, a lo que “II”, le respondió que era mentira, que ella no había salido del hotel y que sólo ella se encontraba allí y el comandante le preguntó si ella era “A”, y ella respondió que no.

Con esta información, nos percatamos de que el supuesto mitin político era mentira y que no había tal comisión, desconociendo con qué finalidad nos habían llevado a Urique con mentiras, además de que el agente “LL”, me comentó al momento de que me estaba reclamando del porqué me estaba quejando, que yo ya tenía años en la corporación y que ya sabía a lo que iba, lo que me sorprendió pues yo no sé a lo que iba y mucho menos que nos estuvieran llevando con mentiras a una fiesta y mucho menos con la expectativa, temor de que es lo que iban a hacer con nosotras o que es lo que habían planeado hacernos al estar en Urique, sin que nadie pudiera ayudarnos, pues sino no es porque mi esposo empezó a investigar y que gracias a él pienso yo, pues por la forma en que se me trató por parte del agente “LL”, así como lo dicho por la compañera “II”, en el sentido de que el comandante “OO”, le estuvo reclamando, me queda claro que algún jefe estuvo preguntando por lo que se pretendía hacer con nosotras en Urique.

También resulta importante destacar que los responsables “E” y “B” han estado y siguen utilizando a terceras personas para causarme afectaciones de una u otra manera, ya sea psicológicamente o desacreditándome como un buen elemento, a pesar de mi desempeño durante 14 años, situación que no sólo me afecta personalmente, sino que también refleja una clara falta de perspectiva de género y como consecuencia una violencia de género en la afectación hacia mi persona. Además de que se han hecho mención de múltiples medios principalmente humanos, que han estado utilizando para menoscabar mi integridad y profesionalismo, lo cual es una muestra evidente de violencia sistematizada en el ámbito laboral y así como de género.

Asimismo, anexo al presente una serie de fotografías y capturas de pantalla de todo lo que he hecho mención en el cuerpo del presente escrito...”. (Sic)

5. A su vez, el 04 de septiembre de 2024 “A” presentó un escrito en los términos que enseguida se mencionan:

“... Resulta que a partir de que se me notificó el cierre de la queja, el que fuera decretado por el licenciado Gerardo Flores Botello, en fecha 04 de junio de 2024, fecha en que me fue notificada por parte de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, pude notar que “E”, “B”, “K” y “M”, me empezaron a observar de manera retadora, a burlarse de mí y al momento de llevarse a cabo el pase de lista, se volvieron a formar cerca de donde yo me formo que es en donde se forman los elementos de la unidad a la que pertenezco actualmente.

Sin embargo, después del 14 de junio de 2024, que me fue notificado que se reapertura la queja, noté que hubo un cambio de estas personas hacia mi persona, pues he notado que cada vez que estoy en la lista, “E” y “B”, los cuales se forman enfrente de donde se forma el resto del personal y que a su vez por ser los jefes de grupo tienen a sus respectivos grupos frente a ellos, se me quedan viendo demasiado e incluso se nota en sus rostros molestia e incluso odio en su mirada, al igual que por parte de los oficiales “K” y “M”, lo cual se me hizo extraño, pero después de estar pensando por qué el cambio de la mirada retadora, la burla y después el enfado, me di cuenta de que fue precisamente a partir de que se reapertura la queja, mientras que las burlas y las miradas retándome, fue a partir de que fue cerrada, lo que se me hizo extraño, del cómo fue que se enteraron de todo esto, si no fueron citados en ningún momento, y mucho menos que se les haya notificado el cierre y la reapertura de la queja.

Ahora bien, a parte de estas miradas de odio e incluso intimidatorias, se tiene que el día 13 de julio de 2024, aproximadamente a las 07:00 de la noche, fui

notificada de que el día 14 de este mismo mes y año, debía de presentarme a un operativo que se está llevando a cabo en el Municipio de Aldama, y me percaté de que iría a dicho operativo con uno de los oficiales que han sido utilizados por los responsables para estar realizando actos de molestia, hostigamiento y vigilancia hacía mi persona y mi familia, que es "M", así como el oficial que fuera mi compañero "Q", es decir ambos oficiales de la Unidad de Investigación de Homicidios de Mujeres Razones de Género, incluso como encargado del equipo que acudiría al operativo, cuando se me había notificado el día 11 de julio de 2024, que irían con otros oficiales de nombres "RR" y "SS", los cuales ni pertenecen a la unidad de investigación de homicidios de mujeres por razones de género.

En virtud de lo anterior hablé con el comandante para informarle y darle a conocer que la persona que iba de encargado es de las personas que he señalado en la queja presentada ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos, y que ha realizado actos de molestia, hostigamiento y vigilancia hacía mi persona; sin embargo, lo único que me dijo es que ya me tocaba ir, mientras que el encargado del turno pues al ser fin de semana, y el jefe de grupo estaba de descanso, me dijo que ya no se podían hacer cambios, pero esto resulta falso, ya que como lo dije ya se me había notificado que otro grupo de oficiales irían al operativo y a unas horas antes de que de que me tuviera que presentar al operativo realizaron el cambio de oficiales y además de encargado; por si fuera poco el día domingo 14, que acudí al punto de reunión que fue en el exterior de la Fiscalía de Distrito zona centro, ubicado en calle 25 y Teófilo Borunda Norte, me percaté de que "Q", no iba, sino que se presentó "L" y la unidad que se señaló que acudirían en la unidad con placas "TT", pero llegaron en una unidad con placas "UU", es decir llegaron en una distinta.

Así mismo, quiero mencionar que en el mes de agosto de 2024, "B", se ha estado estacionando justo en frente de donde yo me estaciono, al momento de que llego al pase de lista e incluso se espera hasta que yo llego, se me queda viendo y después se baja, a finales del mes se estuvo estacionando en otro lugar, pero siempre cerca de donde yo me encontrara, para seguir ejerciendo presión hacía mí.

Por otra parte, el día 19 de agosto de 2024, me encontraba en el pase de lista, y como el día 15 de agosto, me lastimé el tobillo, tenía el pie extendido para evitar apoyarlo y no sentir dolor pues en el pase de lista debemos estar de pie, y al terminar el pase de lista, se acercó conmigo el jefe de grupo "Y", quien en ese momento era el que había estado pasando la lista, y me dijo que la jefa de grupo "VV", le había dicho que me dijera que la próxima vez me iba a arrestar, porque tenía el pie extendido y le dijo que yo era muy indisciplinada, pero es

preciso mencionar que ésta en el año 2018, fue oficial en la Unidad de Homicidios de Mujeres por Razones de Genero y es muy amiga de “B”, lo cual me hace pensar que ahora la está utilizando a ella para seguirme acosando laboralmente y discriminándome, pues a mí es a la única que le llama la atención, cuando durante el pase de lista, hay otros compañeros platicando, estaban con el teléfono, lo cual no sólo se presenta con los oficiales, sino también con los jefes de grupo y solo a mí me llama la atención y me amenaza con arrestarme, incluso el día 21 de agosto, a un oficial cuando se estaba pasando la lista, se le cayó el arma larga y le empezaron a hacer “buya” varios elementos y no recibieron algún tipo de llamada de atención.

Por si fuera poco el día 14 de agosto del presente año, mi hija, que está cursando el preescolar, me comentó que al estar en la guardería, un niño de primaria señalándome el nombre, la estaba molestando, que la insulta, que se burla de ella y que él dice que le va a pegar, por lo que mi hija ya no quiere ir a la guardería por miedo a este niño, por lo que mi esposo lo informó al personal de la guardería y además preguntó por el nombre del papá del niño y le dijeron de un policía de nombre “M”, por lo que llegaron al grado de utilizar a un menor de edad para que moleste a mi hija y seguir haciendo presión y afectación hacía mí y mi familia y lo más preocupante, hacía mi menor hija...”. (Sic).

6. El 07 de enero de 2025, se recibió el oficio FGE 18S.1/1/01/2025, 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, en virtud del cual, presentó un informe complementario en torno a los nuevos hechos; refiriendo:

“... I.2. Antecedentes del asunto.

4. El maestro Juan de Dios Reyes Gutiérrez, agente del Ministerio Público encargado de Asuntos Jurídicos de la Agencia Estatal de Investigación, remitió oficio FGE-7C/3/2/173/2024, en el cual anexa copia de los oficios FGE-7C.6.7/2/1/567/2024 signado por “E”, quien es “F”; FGE-7C.6.7/2/4/1/6527/24 firmado por “K”, Sub-Inspector de la Unidad Especializada en Delitos contra la Violencia Familiar y el Incumplimiento de la Obligación Alimentaria; FGE-7C.6/5/2/1/3/90/2024 elaborado por el oficial Demis Arnoldo Lerma Portillo, Encargado del Grupo de la Unidad de Análisis Financiero de la Agencia Estatal de Investigación; y el oficio FGE-7C.4/1/1/1519/2024 signado por el maestro Pedro Román Oseguera Cervantes, Coordinador Regional del Departamento de Investigación Zona Occidente de la Agencia Estatal de Investigación.

(...) III. Conclusiones.

2. A partir del análisis de los hechos motivo de la queja, de los antecedentes del asunto y de las actuaciones realizadas por la autoridad, de conformidad con las premisas normativas aplicables al caso en estudio, tenemos que, a consideración de esta autoridad se advierte que los hechos narrados por la quejosa en donde relata actos de hostigamiento laboral en su contra, se encuentran motivados más bien por las funciones propias de la Agencia Estatal de Investigación, lo que incluye la convivencia diaria con sus superiores jerárquicos y sus compañeros en general, incluyendo al Subcoordinador de la propia Agencia Estatal, a quien le corresponden las actividades de supervisión y mando respecto de las actuaciones del personal de la misma Agencia, por lo que dentro de las diversas actividades que le competen al cargo, se encuentra el estar presente durante el pase de lista al personal en servicio, pudiendo estar al inicio o término del turno, es decir, puede acudir al pase de lista por la mañana, para pase de lista de inicio de turno a las 08.30 horas y/o al pase de lista por la noche para el cierre de turno a las 22:00 horas con la intención de poder tener conocimiento de alguna novedad en relación al personal que esté presente o en su defecto ausente, para estar en posibilidad de informar cuando se es requerida información al respecto.

3. De esta manera, se destaca que la totalidad del personal de servicio realiza formación de manera ordenada y disciplinada para responder el pase de lista a los elementos presentes, o en su defecto, que el jefe de grupo indique la razón de su ausencia, es por esto que el jefe de grupo se encuentra formado frente a la formación general para estar atento a su personal y la disciplina del mismo durante la realización del acto.

4. De igual manera, el Subcoordinador se posiciona desde una perspectiva que permita tener una visión general del personal y dar cumplimiento a la actividad de supervisión del grupo que ronda de entre 150 a 250 elementos que se presentan para la toma de lista. Además, las acciones de disciplina deben ser respetadas por todos y cada uno de los Agentes Estatales de Investigación desde el curso de formación inicial, en el que se les enseña a ser disciplinados y acatar las instrucciones de su superior jerárquico, adiestramiento que no es ajeno al conocimiento de la quejosa.

5. Cabe señalar que, como lo refiere la propia quejosa, los elementos de la Agencia Estatal no tienen forma de conocer el estatus de su queja, ya que su trámite lo lleva la propia Comisión Estatal de los Derechos Humanos, por lo que carece de sentido la probabilidad de que compañeros de la quejosa hayan

tomado represalias en contra de “A” por haber iniciado procedimientos no jurisdiccionales ante esa Comisión Estatal.

6. Derivado de todo lo anterior, tenemos únicamente suposiciones por parte de la quejosa; sin embargo, los hechos referidos son cuestiones propias de sus funciones, tales como el pase de lista, los operativos y la convivencia con sus compañeros y sus superiores jerárquicos, lo que en ningún momento actualiza un trato distintivo en perjuicio de la quejosa por parte de alguno de ellos, por lo tanto, de esto no se derivan violaciones a sus derechos humanos...”. (Sic).

7. 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:

8. Escrito de queja presentado por “A” el 02 de octubre de 2023, cuyo contenido quedó transcrito en el antecedente primero de la presente resolución, al que se anexaron:

8.1. Fotografías relacionadas con el punto decimosexto del escrito de queja.

8.2. Fotografía inserta en el escrito de queja en torno al punto decimonoveno de la misma.

8.3. Captura de pantalla del medio digital “Entre Líneas”, en el que se desprende un encabezado que refiere “*Conductor ebrio invade carril y choque contra unidad de Fiscalía*”, (sic) en relación al hecho vigesimoquinto.

8.4. Captura de pantalla en relación al hecho cuadragésimo quinto del escrito de queja.

8.5. Captura de pantalla en torno al hecho quincuagésimo tercero.

8.6. Capturas de pantalla de conversaciones desde la aplicación WhatsApp.

8.7. Fotografías de personas que visten con tenis.

8.8. Fotografías de pantalón sangrado y toalla sanitaria.

8.9. Ficha de incidente de fecha 19 de septiembre de 2023, en el que se amonesta a “A” por abandonar en repetidas ocasiones el grupo de comunicación

direccional creado para informar sobre normas, medidas y disposiciones de la superioridad, así como acudir a laborar con vestimenta informal; suspendiéndose indefinidamente su tercer día de descanso.

8.10. Recurso de inconformidad presentado por “A” y dirigido a “E”, con fecha de recepción del 20 de septiembre de 2023.

8.11. Oficio número FGE-7C.6.7/2/1/298/2023, inherente a la resolución al recurso de inconformidad elaborado por “E” y constancia de notificación.

8.12. Diagnóstico médico elaborado por el doctor “YY”, ginecólogo y obstetra, sobre la situación de “A”.

8.13. Referencia con optometrista del Instituto Chihuahuense de Salud, relativa a consulta médica del 21 de septiembre de 2023, por el doctor Óscar Martínez Armendáriz, en el que se plasma como resumen médico, entre otras cuestiones que “A” padece de ansiedad.

8.14. Solicitud de servicio de fecha 24 de septiembre de 2023 de consulta a área de psicología con el doctor Erick Oliver Porras Corral.

8.15. Receta médica del 21 de septiembre de 2023, expedida a “A” por el doctor Oscar Martínez Armendáriz.

9. Escrito presentado por “A” el 24 de octubre de 2024, en el que refiere circunstancias en las que presuntamente “B” y “E” se han puesto de acuerdo con distintos jefes de grupos.

10. Misiva recibida el 13 de diciembre de 2023, suscrita por “A”, mediante la cual hizo del conocimiento hechos que la hacen suponer que su teléfono se encuentra intervenido, al que agregó:

10.1. Captura de pantalla que enlista números telefónicos.

10.2. Oficio número FGE-7C/1/3/1/1062/2023 suscrito por “XX” en el que solicitó la relación de personal comisionado a zona occidente del 18 al 31 de diciembre de 2023.

11. Oficio número FGE-18S.1/1/2016/2023, recibido el 27 de diciembre de 2023, 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, por medio del cual presentó su informe de ley, cuyo contenido quedó transcrito en el antecedente segundo de la presente determinación, y al que se anexó:

11.1. Oficio número FGE-7C.6.7/2/1/370/2023 de fecha 26 de octubre de 2023, por el que “E” se dirigió al Coordinador General de la Agencia Estatal de Investigación a fin de presentar el informe requerido, adjuntando:

11.1.1. Oficio número FGE-7C.6.7/2/1/369/2023 fechado el 26 de octubre de 2023, en el que “E” presentó su informe y anexó:

11.1.1.1 Oficio número FGE-7C/1/1/774/2022 del 08 de agosto de 2022, mediante el cual el Coordinador de la Agencia Estatal de Investigación hizo del conocimiento de “E” su designación como “F”.

11.1.1.2. Acta de amonestación de “A”, emitida en fecha 19 de septiembre de 2023, con motivo de abandonar en repetidas ocasiones el grupo de comunicación direccional y acudir a laborar con vestimenta informal.

11.1.1.3. Aviso de vacaciones de “A” correspondiente al primer periodo 2023, del 28 de agosto al 08 de septiembre de 2023.

11.1.1.4. Recurso de inconformidad presentado por “A” el 20 de septiembre de 2023, en contra del acta de amonestación.

11.1.1.5. Oficio número FGE-7C/3/2/144/2023 del 22 de noviembre de 2023, por el que el Coordinador Jurídico de la Agencia Estatal de Investigación, informa la designación de “A” a la Unidad de Análisis Financiero.

11.1.1.6. Resolución de fecha 22 de septiembre de 2023, al recurso de inconformidad interpuesto por “A” y constancia de notificación.

11.1.1.7. Oficio número FGE 4S.2.2.6/048/2023, fechado el 12 de abril de 2023, por el que el Ministerio Público solicitó a “E” apoyo para entrevistar a elementos de policía municipal en los casos de “R”.

11.1.1.8. Oficio número FGE-7C.6.7/2/1/69/2023, por el que “E” brindó respuesta al Ministerio Público en el sentido del apoyo para entrevistas, indicando que éstas prosiguieran por “A” y “Q”.

11.2. Oficio número FGE-7C.6.7/2/1/298/2023 de fecha 26 de octubre de 2023, en el que “B” rindió el informe sobre la queja presentada por “A”.

11.3. Oficio número FGE-7C/1/1/957/2023 del 11 de octubre de 2023, en virtud del cual el Coordinador General de la Agencia Estatal de Investigación informó a “A” su cambio a la Unidad de Análisis Financiero.

12. Escrito de manifestaciones rendidas por “A” en relación al informe de ley, recibido en este organismo el 26 de enero de 2024, al que anexó:

12.1. Fotografías de “K” y “M”.

12.2. Diversas capturas de pantalla de conversaciones desde la aplicación WhatsApp.

12.3. Relación de elementos que participan en el operativo de bares, cantinas y antros del 14 de julio de 2023.

13. Testimonial de “CC” recabada el 13 de marzo de 2024 por el licenciado Gerardo Flores Botello, Visitador General de esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

14. Evaluación psicológica practicada a “A” el 26 de enero de 2024, por el licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, entonces psicólogo adscrito a este organismo derecho humanista.

15. Escrito presentado por “A” en esta Comisión el 19 de abril de 2024, mediante el cual expuso actos de acoso y discriminación por parte de personal de la unidad a la que se encuentra adscrita, según su apreciación, en razón de que el jefe de grupo es amigo de “E”, y mediante el cual aportó a la investigación:

15.1. Diversas capturas de pantalla desde la aplicación WhatsApp.

15.2. Certificados de incapacidad expedido a favor de “A” con motivo de trastorno mixto de ansiedad y depresión, por cinco días a partir del 22 de marzo de 2024; por tres días a partir del 27 de marzo de 2024.

- 15.3.** Recetas médicas emitidas el 22, 23 y 27 de marzo de 2024 por el mismo padecimiento.
- 15.4.** Capturas de conversaciones desde la aplicación de WhatsApp.
- 15.5.** Oficio número FGE-7C/1/14/116/2024 por el que se comisionó a “A” a un operativo en zona occidente del 22 de abril al 05 de mayo de 2024.
- 16.** Escrito presentado por “A” el 20 de junio de 2024, mediante el cual dio a conocer nuevos hechos acontecidos en un aparente operativo, mismo que quedó transcrito en el antecedente cuarto de la presente resolución, agregando:
- 16.1.** Serie de catorce fotografías relacionadas con los hechos detallados.
- 17.** Acta circunstanciada en la que se hizo constar la testimonial a cargo de “PP”, recabada por la Visitadora ponente el 04 de julio de 2024.
- 18.** Declaración testimonial de “QQ”, esposo de “A” de fecha 08 de agosto de 2024, recabada por el licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.
- 19.** Misiva suscrita por “A” y recibida en este organismo derecho humanista el 04 de septiembre de 2024, cuyo contenido quedó transcrito en el antecedente quinto de la presente determinación, al que anexó:
- 19.1.** Tres capturas de pantalla de conversación desde la aplicación WhatsApp y dos fotografías.
- 20.** Informe complementario identificado bajo el oficio FGE 18S.1/1/01/2025, recibido el 07 de enero de 2025, firmado 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, el cual quedó transcrito en el antecedente sexto de esta resolución. Al respecto, se anexó:
- 20.1.** Oficio número FGE-7C/3/2/173/2024, de fecha 18 de diciembre de 2024 suscrito por el maestro Juan de Dios Reyes Gutiérrez, Agente del Ministerio Público encargado de los Asuntos Jurídicos de la Agencia Estatal de Investigación, al que agregó:

20.1.1. Oficio número FGE-7C.6.7/2/1/567/2024 de fecha 16 de diciembre de 2024 signado por “E”.

20.1.2. Oficio número FGE-7C.6.7/2/4/1/6527/24 de fecha 17 de diciembre de 2024, firmado por “K”, Sub-Inspector de la Unidad Especializada en Delitos contra la Violencia Familiar y el Incumplimiento de la Obligación Alimentaria.

20.1.3. Oficio número FGE-7C.6/5/2/1/3/90/2024 de fecha 16 de diciembre de 2024, elaborado por el oficial Demis Arnoldo Lerma Portillo, Encargado del Grupo de la Unidad de Análisis Financiero de la Agencia Estatal de Investigación.

20.4.1. Oficio número FGE-7C.4/1/1/1519/2024 de fecha 18 de diciembre de 2024, asignado por el maestro Pedro Román Oseguera Cervantes, Coordinador Regional del Departamento de Investigación zona occidente de la Agencia Estatal de Investigación.

21. Acta circunstanciada en la que se asentó la testimonial de “WW”, de fecha 14 de enero de 2025, recabada por la Visitadora encargada de la investigación.

22. Escrito mediante el cual la parte quejosa ofertó diversas capturas de pantalla en relación con la testimonial antes señalada.

23. Escrito de manifestaciones realizadas por “A” al informe complementario presentado 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, al cual se agregaron:

23.1. Tres capturas de pantalla relacionadas con la presencia de un grupo musical en el hotel Paraíso Escondido.

23.2. Dos capturas de pantalla desde la aplicación WhatsApp, donde se notifica el operativo occidente y el listado de las personas que acudirían.

23.4. Memoria USB que indica contener un video.

23.5. Captura de pantalla a la imagen de “K”.

24. Acta circunstanciada de inspección a la memoria USB anexa a las manifestaciones, precisada en el punto 23.4, de fecha 29 de abril de 2025.

III. CONSIDERACIONES:

25. Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver en el presente asunto atento a 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 de Chihuahua, en relación con los artículos 3 y 6, fracciones I y II de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 6, 12 y 84, fracción III, de su reglamento interno.

26. En atención a lo dispuesto en el numeral 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que establece que en el caso de una ausencia temporal o definitiva, las funciones de la persona en quien recaiga la Presidencia de la Comisión Estatal de los Derechos, serán cubiertas por la persona que ocupe la Dirección de Control, Análisis y Evaluación, con las facultades establecidas en el artículo 15 de esta Ley, el suscrito se encuentra habilitado para resolver el presente asunto.¹⁹

27. 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 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, 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.

28. De acuerdo con los hechos puestos a consideración de este organismo, tenemos que éstos hacen alusión a actos de discriminación y de violencia y/o acoso laboral (mobbing), mismos que “A” señaló que fueron realizados en su perjuicio, por parte de personas servidoras públicas adscritas a la Fiscalía General del Estado, especialmente “B”, 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

¹⁹ Por actualizarse la hipótesis de ausencia definitiva contemplada el referido artículo 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Decreto No. LXVII/RFLEY/0945/2024 XVI P.E. P.O. 31 de agosto de 2024.

autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de resolver si en el caso, la autoridad violó o no, los derechos humanos de la quejosa.

29. En ese tenor, tenemos que al estar involucrada en los hechos denunciados una mujer, 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...”.

30. 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”.

31. A nivel nacional, 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.

32. El derecho a la igualdad y al trabajo digno, 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...”.

33. En tanto que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece en su artículo 10 cuanto a la violencia laboral y docente, 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”.

34. 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...”.

35. Asimismo, al obrar constancia en el expediente de que la quejosa se desempeña como policía de investigación en la Fiscalía General del Estado, es oportuno hacer referencia al régimen de excepción al que se encuentran sujetas las personas integrantes de las instituciones de seguridad pública.

36. La relación entre el Estado y sus personas empleadas fue, en principio de naturaleza administrativa, pero el derecho positivo mexicano, en beneficio y protección de las y los empleados, ha transformado la naturaleza de dicha relación equiparándola a una de carácter laboral y ha considerado al Estado como un patrón *sui generis*. Sin embargo, de dicho tratamiento general se encuentran excluidos cuatro grupos a saber: las personas militares, marinas, los cuerpos de seguridad

pública y el personal del servicio exterior, para los cuales la relación sigue siendo de orden administrativo y, el Estado, autoridad.²⁰

37. Por tanto, las personas integrantes de las instituciones de seguridad pública que realizan funciones sustantivas, constituyen un cuerpo de seguridad pública, están excluidas por la fracción XIII Apartado B del artículo 123, en relación con el artículo 116, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la determinación jurídica que considera la relación del servicio asimilada a la de trabajo y al Estado equiparado a un patrón, de donde se concluye que la relación que guardan con el gobierno del estado o del municipio, es de naturaleza administrativa y se rige por las normas también administrativas de la ley y reglamentos que les correspondan.²¹

38. Es así, que del análisis sistemático de los artículos 123, apartado B, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como 3, fracción II; 4, fracciones XX, XXI, XXII y XXVI, 6, 49, 54, 55, 64, 65 y 172 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública, se obtiene que: I. Las personas integrantes de las instituciones de seguridad pública se registrarán por sus propias leyes; II. Conforme a la propia legislación local en materia de seguridad pública se consideran elementos operativos, entre otros, a quienes se les atribuya ese carácter mediante nombramiento; III. Dicho nombramiento es un acto administrativo condicionado, que no se considera como contrato de trabajo ni un acto expedido con fundamento en las leyes que rigen la relación laboral del Estado con sus personas empleadas servidoras públicas.

39. Aunado a lo anterior, de las jurisprudencias P./J. 24/95 y 2a./J. 77/2004, sustentadas respectivamente, por el Pleno y la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se advierte que: I. Los militares, los marinos, los cuerpos de seguridad pública y el personal del servicio exterior, están excluidos por la fracción XIII del Apartado B del artículo 123, en relación con los artículos 115, fracción VIII, segundo párrafo y 116, fracción V (actualmente fracción VI), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la determinación jurídica que ha transformado la relación Estado-empleado, equiparándola a una de carácter laboral y ha considerado al Estado como un patrón *sui géneris*, pues para los citados grupos la relación sigue siendo de orden administrativo y el Estado, autoridad; II) La relación que guardan con el gobierno del Estado o del Municipio es de naturaleza administrativa y se rige por las normas también administrativas de la ley y los reglamentos que les correspondan y, por tanto, las determinaciones que dichas

²⁰ Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Registro digital: 200322. Instancia: Pleno. Novena Época. Materia(s): Administrativa. Tesis: P./J. 24/95. Tomo II, Septiembre de 1995, página 43. Tipo: Jurisprudencia.

²¹ Ídem.

entidades tomen en torno a ésta no constituyen actos de particulares, sino de una autoridad; III) Aun cuando las Legislaturas de los Estados deben regular las relaciones de los trabajadores del Estado, acatando las bases establecidas en el artículo 123 constitucional y en sus disposiciones reglamentarias, el caso de los miembros o agentes de las instituciones policiales y de seguridad pública se encuentra expresamente señalado en el citado numeral 123, apartado B, fracción XIII, como especial y fuera del ámbito laboral; y, IV) Al referirse el Constituyente a que “se regirán por sus propias leyes”, se crea para las relaciones derivadas de la prestación de un servicio entre las y los policías o agentes de seguridad pública y el Estado, un estatus jurídico diverso al laboral y que no puede ser de otra naturaleza que administrativa.

40. Por tanto, la relación entre los elementos operativos de las instituciones de seguridad pública y el Estado es de naturaleza administrativa y se caracteriza por la excepcionalidad de derechos laborales, por lo que el Estado no es equiparable a un patrón.

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

42. La impetrante refirió en lo medular que ingresó a laborar desde el año 2010, siendo actualmente su superior jerárquico “B”; narrando una serie de circunstancias acontecidas en los años 2022 y 2023, que estimaba constitutivos de discriminación y violencia hacia su persona.

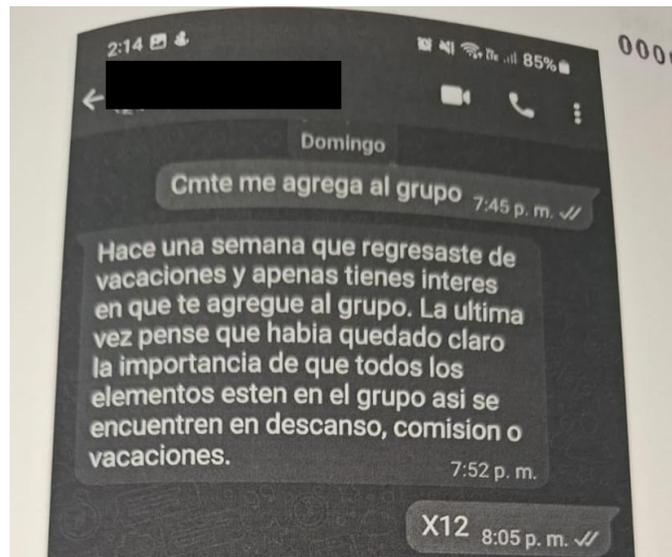
43. Primeramente, manifestó que al terminar su periodo vacacional el 11 de septiembre de 2023, le llamó a “B” a su celular para indicarle que ingresaría a taller la unidad a su cargo, sin que “B” le contestara ni le regresara la llamada, sino que un día después le regresó la llamada al compañero que le hizo el favor de acompañarla a dejar la unidad, para preguntarle por esa cuestión, con la finalidad de ejercer violencia hacia “A”.

44. Tal manifestación no se encuentra soportada en el expediente con alguna otra evidencia; sin embargo, este Organismo considera que el hecho de que “B”, como superior de “A” no le devolviera la llamada directamente a ella para atender el asunto del mantenimiento del vehículo no constituye en sí mismo violencia ejercida en contra de la quejosa.

45. Agregó “A” que en las unidades de investigación prácticamente se les obliga a utilizar sus propios equipos telefónicos y números de celular para cuestiones laborales, ya que fue agregada a un grupo de WhatsApp sin que mediara la

autorización que se exige en la propia Constitución para utilizar sus datos personales.

46. Al respecto, se estima que la normatividad citada por la quejosa no resulta aplicable al caso concreto, ya que del propio escrito de queja se colige que “A” fue agregada al citado grupo de WhatsApp *“desde hace muchos años e incluso mucho antes de que “B” fuera nombrado como su superior jerárquico”*, abandonando dicho grupo en repetidas ocasiones, para luego ella misma solicitar que se le volviera a agregar, lo cual también se acredita con la captura de pantalla aportada por la quejosa en la cual se advierte que “A” le escribió a “B”: *“Cmte me agrega al grupo”*.



47. Ello, aunado a que del oficio número FGE-7C.6.7/2/1/369/2023 signado por “E”, el cual se remitió junto con el informe de ley rendido por la autoridad, se desprende que: *“No se tiene conocimiento que “A”, previo al recurso interpuesto por la medida disciplinaria que se le realizó, haya externado con anterioridad a su superior y/o al suscrito su inconformidad por el medio de comunicación mediante el cual se organiza y comunica en parte el trabajo desarrollado en la unidad de investigación en la que desempeña sus funciones o proponer otra vía de comunicación”*.

48. De modo que el acto del que se duele la quejosa se entiende consentido por ella misma, ya que fue hasta que se le impuso la sanción de arresto, que expresó su inconformidad por estar incluida en el grupo de mensajería instantánea.

49. La quejosa refirió también que no le fue repuesto el día 31 de agosto de 2023, que estaba de vacaciones, a pesar de que fue a laborar; sin embargo no obra

constancia de que hubiera solicitado la reposición de dicho día, por lo que no se estiman vulnerados sus derechos humanos respecto a ese hecho.

50. Asimismo, refirió que el 19 de septiembre de 2023, se le impuso una sanción de arresto por *“abandonar en repetidas ocasiones el grupo de comunicación direccional, creado para informar sobre normas, medidas y disposiciones de la superioridad, así como acudirá a laborar con vestimenta informal”*, imponiéndole como sanción: *“quedando suspendido indefinidamente su tercer día de descanso”*, hecho que fue corroborado por la autoridad al rendir su informe de ley.

51. El artículo 187 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública señala que:

“El arresto es la corrección disciplinaria que se impone a los Integrantes de las Instituciones Policiales por actos u omisiones que solo constituyan faltas menores en el cumplimiento de la disciplina.

El arresto puede ser:

I. Sin perjuicio del servicio, que consiste en realizar normalmente sus actividades dentro o fuera de las instalaciones, según corresponda, cumpliendo con los horarios establecidos, al término de los cuales, si no ha concluido con dicho correctivo disciplinario, se concentrará en su unidad para concluirlo.

II. Con perjuicio del servicio, en cuyo caso el Integrante desempeñará sus actividades exclusivamente dentro de las instalaciones y no se le nombrará servicio alguno. La imposición del arresto se efectuará considerando los factores de graduación previstos para las sanciones en los artículos 178 y 179 de esta Ley”.

52. A su vez, el artículo 188 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública dispone la temporalidad por la cual podrá ser aplicado el arresto para quienes se ubiquen en la categoría de oficiales, siendo éste el caso de la quejosa, ya que de las constancias que obran en el sumario se desprende que ésta se desempeña como suboficial, jerarquía comprendida dentro de la categoría de oficial según el arábigo 154 del mismo ordenamiento normativo:²²

“El arresto será aplicado en la forma siguiente:

(...)

II. A la categoría de Oficiales, hasta por veinticuatro horas”.

²² “Artículo 154. Las Instituciones Policiales municipales, incluyendo vialidad y tránsito municipales, cubrirán, al menos, las siguientes categorías y jerarquías: I. Oficiales: a) Oficial. b) Suboficial”.

53. Si bien, se encuentra acreditado que la sanción de “A” fue impuesta *“por tiempo indefinido”* y no hasta por veinticuatro horas como dispone la normatividad, lo cierto es que se aplicó respecto de *“su tercer día de descanso”*, el cual, como afirmó la autoridad al rendir su informe de ley, es un día extra de descanso al que la autoridad no se encuentra obligada a otorgar en virtud de ordenamiento legal alguno, y que no sólo fue suspendido en esa fecha a “A”, sino a todo el personal, toda vez que era necesario aclarar las motivaciones del estímulo —circunstancia que se corrobora con el escrito inicial de queja—, siendo reestablecido con posterioridad para todo el personal, incluyendo “A”.

54. Aunado a lo anterior, se encuentra acreditado que la resolución del recurso de inconformidad promovido oportunamente por “A”, emitida el 25 de septiembre de 2023, estableció que por no haberse precisado la temporalidad en que debía aplicarse la medida disciplinaria, de acuerdo con la normatividad aplicable: *“con fundamento en el artículo 190 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública se determina como procedente el recurso de inconformidad en los términos planteados (...) por lo que se ordena que el acta administrativa de arresto no sea incorporada al expediente de la promovente”*, de modo que no se afectaron los derechos de la quejosa.

55. Sobre este aspecto, estima la quejosa que la resolución invisibilizó sus reclamos sobre acoso laboral, discriminación y violencia psicológica; sin embargo, este organismo carece de competencia para conocer de resoluciones administrativas análogas a las de carácter jurisdiccional, es decir, resoluciones administrativas que deriven de procedimientos administrativos seguidos en forma de juicio, en términos de los numerales 7, fracción II, y 8, última parte, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con el artículo 17, fracción IV de su reglamento interno, por lo que esta Comisión se encuentra impedida para analizar el fondo de la determinación combatida por la quejosa.

56. Continuó narrando “A” que el 24 de septiembre de 2023, a las 20:26 mediante el grupo de WhatsApp “G”, “B” envió un mensaje diciendo: “Buenas noche (sic), por orden de la superioridad el día de mañana se presenta a laborar todo el personal”, a lo que ella contestó estar enterada; doliéndose de que al día siguiente nadie pasó por ella a su domicilio, a pesar de que el sábado (un día antes) recibió una llamada del taller donde estaba su unidad para avisarle que ya podía pasar por ella. Tales hechos no se consideran violatorios a derechos humanos de la quejosa, ya que no se advierte que la quejosa hubiera solicitado en ese momento que alguien pasara a recogerla a su domicilio, sino que al contrario, ella misma señala haberse limitado a responder que estaba enterada de que debía acudir a laborar el día siguiente,

aunado a que de su propia narrativa se desprende que su unidad ya estaba disponible para que la recogiera en el taller.

57. En cuanto a ese mismo hecho, agregó “A” que le comentó a su compañero “D”, quien estaba de encargado de la unidad de investigación al estar “B” de descanso, que ya estaba lista la unidad y que si podía pasar por ella, pidiéndole que le informara al superior, señalando que “D” le llamó después para informarle que “B” había dicho que no, que pidiera apoyo con alguien de los oficiales que están en la calle 51 y Rosales. Hechos que tampoco se encuentran corroborados con alguna otra evidencia en el expediente en resolución, y que de igual forma, tampoco resultarían violatorios de los derechos humanos de la quejosa, ya que de la narrativa se colige que según la instrucción de “B” —atendiendo a lo que la quejosa indicó que le dijo “D”—, sería “A” quien debería haber contactado a alguien de los oficiales que están en la calle 51 y Rosales a fin de que le apoyaran con el traslado.

58. Añadió la quejosa que como nadie pasó por ella, se le puso una falta, a pesar de que a otro de sus compañeros que tampoco compareció, no le pusieron falta, atribuyendo esta situación a la discriminación que dice sufrir.

59. Empero, como ya se dijo, si “A” no acordó directamente con alguna persona que la fuera a recoger a su domicilio, era su responsabilidad acudir de algún otro modo a su lugar de trabajo, por lo que la consecuencia lógica de no asistir es que se le haya registrado la falta correspondiente, sin que existan en el expediente evidencias de que hubiera existido un diverso compañero que no acudió y al que no se le registrara la inasistencia.

60. Refirió además que “B” regañó enfrente de todos a “D” por no haber pasado a recogerla, señalando que la obligación de dar la instrucción precisa era del propio superior jerárquico “B”, por lo que, según su dicho, “B” solo trata de repartir culpas.

61. Circunstancia que no encuentra soporte en algún otro medio probatorio en el sumario, aunado a que dicha situación no se refiere a “A”, sino a “D”, quien supuestamente fue regañado por no haber pasado por la quejosa, lo que no tendría sentido salvo que “B” sí le hubiera indicado a “D” que lo hiciera, contrario a lo que “A” manifiesta que “D” le refirió; sin embargo, al no haber certeza de cómo ocurrieron los hechos, resulta imposible emitir un pronunciamiento al respecto.

62. Manifiesta además que “K” y “M” la han vigilado por orden superior, a la hora que sale de la oficina —esto debido a que un día vio a las 14:23 a dos oficiales afuera de la oficina, y luego de haberse retirado en su vehículo y pasado de nuevo a las 14:24 horas ya no estaban—, e incluso cuando recoge a su menor hija en la guardería, pues

el 27 de septiembre de 2023, uno de sus compañeros se iba retirando cuando ella llegó a la guardería, y al ver que se trataba de ella, se quedó estacionado vigilándola en una ferretería que se ubica casi enfrente de la guardería.

63. Si bien, la quejosa aportó imágenes de esos hechos, una en la que aparecen dos personas junto a una puerta, y una de un vehículo frente a una ferretería, no es posible determinar que sus compañeros tenían la finalidad de espiarla por órdenes de “B”, aunado a que del último escrito presentado por la quejosa, se advierte que “M” estudiaba la primaria en la misma institución en la que “A” llevaba a su hija a la guardería.

64. Manifestó como contexto que poco después de que “B” fue nombrado como jefe de grupo, ella tuvo un problema con él y le informó que no le parecían ciertas actitudes que estaban tomando algunos compañeros hacia su persona, pues estaban esparciendo un rumor de que ella sostenía un vínculo amoroso con el anterior jefe de grupo, a lo que “A” refirió que no era cierto y que quería que les informara a esos elementos que dejaran de estar esparciendo ese rumor, pues ella estaba casada y tenía una hija, limitándose “B” a decirle: *“si no te afecta pues no tiene importancia”*, y que ella se tomaba las cosas de manera muy personal.

65. Hecho que tampoco se encuentra comprobado con algún medio de prueba, de modo que al no existir elementos suficientes para acreditarlo, no se tiene por demostrado que se hubieran vulnerado los derechos humanos de “A”.

66. Lo mismo ocurre respecto de las diversas manifestaciones de la quejosa de que en fecha 01 de noviembre de 2022, “B” le dijo que le estresaba su cara, que el 23 de diciembre de 2022, “B” le preguntó que qué tenía, que se notaba su indiferencia, así como que cuando ella se relaja un poco en la oficina después de trabajar todo el día, le dice “B” que no trabaja y que es una floja, que la humilla diciéndole que *“si no quieren estar aquí bájense del barco”*, que cada vez que le habla para que vaya a su oficina es con el afán de hacerla sentir mal y afectarla en salud, que le ha dicho que es una chismosa, que en ocasiones ni la saludaba, o que “E”, “B”, “K” y “M” la observaban de manera retadora, burlándose de ella, al no contarse con evidencia suficiente al respecto, no es posible acreditar violación alguna a derechos humanos en su perjuicio.

67. Igualmente, con la queja de “A” de que a pesar de haber solicitado cambiarse al grupo de “U”, éste le manifestó que no había sido posible realizarlo. En cuanto a este hecho, además, la autoridad refirió en su informe que no se tenía conocimiento de esa solicitud de manera formal o informal, ni por “A” ni por “U”, de modo que no puede tenerse por acreditado. Empero, existe constancia de que mediante el oficio número

FGE-7C/1/1/957/2023, de fecha 11 de octubre de 2023, firmado por “XX, se autorizó a “A” el cambio de unidad cuando lo solicitó.

68. Respecto al hecho de que “B” instruyó que “Q” y “A” ya no atenderían los casos nuevos y posteriormente se retractó, enviándolos a los casos nuevos; tampoco resulta violatorio de los derechos humanos de “A”, ya que “B” como superior jerárquico está facultado para dar instrucciones a sus personas subalternas, tomando en cuenta el régimen de excepción constitucional al que se encuentran sujetas las personas que integran las instituciones de seguridad pública.

69. Ocurre lo mismo en cuanto a que el 19 de marzo de 2024, luego de haberse instruido por el jefe de grupo “DD” que no acudieran a los operativos realizados en zona occidente, él mismo se retractó de su instrucción, sin que ello implique discriminación hacia “A”. Asimismo, “A” refirió que finalmente no acudió al operativo debido a una incapacidad médica, misma que según su percepción generó molestia en el comandante, sin que indique en qué consistió dicha molestia, y que al momento de que debía llevarse a cabo el operativo, éste se canceló hasta el 22 de abril, considerando la quejosa que es algo planeado entre “DD” y “EE”, lo cual, como se he venido exponiendo, no vulnera los derechos humanos de la quejosa, pues fue hasta que concluyó el periodo de su incapacidad, cuando lógicamente se le reincorporó a las labores propias de su encargo.

70. La quejosa también se inconformó porque el 26 de septiembre de 2023 escuchó a unas oficiales referir: *“ya le dijo el comandante “E” a “B” que ahora sí puede correr a quien quiera”*, aduciendo que se referían a ella; y que después del pase de lista, “E” se disculpó por haber quitado el día de descanso, pero que ya se iba a activar los descansos de los lunes; sabiendo perfectamente que “A” no estaría presente por cursar la licenciatura en criminología. En cuanto a la primera parte de este reclamo, no puede tenerse por cierta dicha plática, ni que en su caso, se refiriera a que “A” sería removida de su encargo; mientras que respecto a la segunda parte, tampoco puede tenerse por cierto que se hubiera dado el aviso con la intención de que “A” no lo recibiera, aunado a que se tiene certeza de que fue informada ese mismo día por parte de uno de sus compañeros.

71. Refirió la impetrante que el 10 de marzo de 2023, por orden de “B” le quitaron solo a ella el monitor que tiene bajo su resguardo; sin embargo, del propio escrito de queja se desprende que cuando se enteró de que “K” había tomado el monitor que se encontraba en su escritorio, la contactó para expresarle su inconformidad, a lo que recibió con posterioridad un mensaje de “B”, diciendo que él había autorizado que tomaran el monitor para copiar unos videos que se entregarían por la mañana.

72. Agregó “A” que dicha situación era discriminatoria, pues al existir otros monitores, sólo se habían llevado el suyo para que no pudiera trabajar y posteriormente regañarla por cualquier cosa, hechos de los cuales no existe evidencia de que hayan ocurrido, sino que al contrario, manifiesta la propia quejosa que “B” le indicó que el uso de su monitor estaba justificado y que se había tomado ese ya que la quejosa no se encontraba en la oficina, de lo que puede inferirse que se eligió ese monitor para afectar lo menos posible el servicio, ya que no se estaba utilizando, por lo que no se advierte violación alguna a los derechos humanos de “A”, sino que se trató de la prestación del mismo servicio público.

73. Mencionó “A” que en algún momento se le informó por parte de una de sus compañeras que acudiría a un operativo a Guachochi, conforme tocaba el rol en el grupo, siendo hasta dos días antes del operativo que “B” le informó al respecto, y que al decirle ella: *“buen día cmté., no se hubiera molestado, el compañero “W” y yo ya nos estábamos coordinando desde hace una semana”* y que: *“gracias, qué amable era él”*, ante lo cual “B” se molestó y le dijo que un día antes le habían pasado esa información, que a decir de la quejosa resulta totalmente falso, pues su compañera le dijo que él ya estaba enterado desde tiempo atrás, estimando que “B” hacía esto con dolo y discriminación.

74. Sin embargo, no existe evidencia de que “B” hubiera ocultado dolosamente tal información a la quejosa, además de no causarle perjuicio en sus derechos fundamentales por haberse tratado de una labor de la que ya había previsto cómo atender, además de que la misma impetrante refiere que tal operativo atiende a un rol que ya conocía ella y sus compañeros, motivo por el cual se podía adelantar cuándo le correspondía atender el operativo.

75. Agregó “A” que la misma compañera también le informó que con motivo de su rol no habría de acudir a un juicio programado para el 24 de abril de 2023, y que incluso solicitó al Ministerio Público que se desistiera de su intervención, sin tener consideración con ella, cosa que sí ocurre con otros de sus compañeros.

76. De lo anterior, contrario a la percepción de la quejosa, se desprende que “B” tomó las provisiones necesarias para ajustar la agenda de “A” y que no se viera perjudicada en su imagen laboral, por no acudir a una audiencia, motivo por el cual de ese acontecimiento no existió violación alguna a sus derechos.

77. Refirió también “A” que a pesar de no tener obligación de hacerlo, le escribió a “B” informándole que ya estaban en Guachochi, y que por eso había abandonado el grupo de WhatsApp, a lo que él le dijo que no había necesidad de salirse, que solo lo silenciara, indicando que a pesar de que al volver de Guachochi, él la volvió a

agregar sin problema, esta vez se ensañó con ella porque quiere tenerla sumisa y bajo su control.

78. Empero, las entradas y salidas a un grupo de WhatsApp, no lesionan algún derecho de la quejosa, máxime que ella misma menciona que “B” la volvió a agregar sin problema, sin que se advierta causalidad entre ese hecho y su percepción de que “B” quiere tenerla sumisa y bajo su control.

79. Siguió narrando “A” que el 11 de mayo de 2023, ella tenía programado un evento personal, por lo que le envió un mensaje a “B” preguntándole si le podía cambiar la hora de la custodia, respondiéndole él que tenían una reunión con la señora “R”, a lo que “A” que estaba consciente, pero no le habían informado sobre la hora en que se llevaría a cabo, respondiéndole “B” que la reunión sería a las 08:00 y que la custodia empezaría a las 15:00, indicando que “B” le dio un rotundo no como respuesta a la solicitud de cambiar la hora de la custodia, pero que finalmente le llamó molesto y le indicó que ya se había cambiado su turno para que saliera a las 16:00, estimando que ella es la única que recibe ese trato, pues la hace sentir menos en el trabajo.

80. De estos hechos, tampoco se advierte violación alguna a los derechos de “A”, pues ella misma manifestó que sabía que ese día tenía compromisos laborales, los cuales se contraponían con un evento personal del que ella tenía conocimiento también previamente, por lo que es entendible que de inicio, al haberle solicitado el permiso a “B”, éste hubiera negado la autorización, pero finalmente, como se desprende del propio escrito de queja, “B” accedió a modificar el turno de “A”, haciendo los ajustes necesarios, sin que esto pueda traducirse en un trato diferenciado a “A” y/o un menoscabo de sus derechos.

81. Mencionó “A” que en una ocasión “B” le habló sólo a ella y no a su compañero “Q” para cuestionarla sobre un incidente en que ella se comunicó con el comandante “Y” y no con él, cuestión que no entraña violación alguna a derechos humanos, ya que la misma “A” refiere que fue ella y no su compañero quien se comunicó con “Y” para ponerse de acuerdo sobre un patrullaje.

82. Se dolió también “A” de que el 23 de mayo de 2023, le informó a “B” que no tendría clases y que se dirigía a donde estaban a lo que un compañero le indicó que “B” empezó a burlarse de ella en frente de todos los integrantes, ya que dijo que ella iba a llegar a los sectores y que se prepararan para ver qué instrucciones había recibido de su amigo el comandante “Y”, cuestión que dice se corrobora, pues cuando llegó junto con su compañero “Q” algunos integrantes del grupo se estaban riendo.

83. Si bien la quejosa dice aportar como evidencia la captura de pantalla del mensaje en donde se indica que “G”, debía a ir al sector 2, a cargo del grupo “X”, cuyo jefe de grupo es “Y”, ello no acredita que “B” o alguna otra persona se hubiera burlado de “A”, aunado a que indica que eso lo sabe porque un compañero se lo dijo, sin que haya sido posible por parte de este organismo corroborar su dicho.

84. Respecto a que “B” no le avisaba a “A” de los festejos que se hacen en la oficina hasta que ya han iniciado, o que en el cumpleaños de “A” sólo le entregó un pastel y se fue de inmediato de la oficina, llevándose a sus demás compañeros, por lo que “A” sólo pudo festejar su cumpleaños con unas cuantas personas, tampoco resulta violatorio de derechos humanos, ya que debe recordarse que “A” se desempeña como integrante de una institución de seguridad pública en la que debe privilegiarse el desempeño del servicio público sobre festejos y/o eventos no relacionados con la función pública.

85. En cuanto al reclamo de que “A” tuvo que trabajar el 07 de julio en unos operativos, sin que a “E” y “B” tuvieran consideración por su estado de salud, ya que con motivo de su menstruación tuvo dolores muy fuertes en el costado izquierdo, no se advierte que la quejosa haya manifestado a sus superiores que presentaba tal impedimento para laborar, por lo que, al no tener conocimiento, resulta imposible que esta circunstancia fuera atendida por “E” y/o “B”.

86. La quejosa también se dolió de que el 17 de abril de 2004, recibió un mensaje para acudir a un operativo a cargo del oficial “GG”, quien supervisaría a “A”, “HH”, “II”, “JJ”, “KK”, y que el 03 de mayo, alrededor de las 10:00 horas, aún encontrándose en la localidad de Bahuichivo y alrededor de las 10:00 horas, un agente de nombre “LL”, dijo que por órdenes superiores ocupaban a las mujeres, por lo que el oficial “GG” encargado de nuestra comisión le preguntó el lugar y la tarea asignada, ya que desconocía de alguna otra comisión y el agente “LL” respondió que iban rumbo a Urique en un mitin político y que tenían una hora para estar listas, llevando solo una ropa de cambio ya que pasarían la noche en Urique, señalando que eso no fue cierto, ya que las llevaron como damas de compañía a una fiesta; sin embargo, de las fotografías aportadas no se desprende dicha situación, solamente se ven imágenes de un restaurante, un hotel y restaurante, la habitación de un hotel en la que se ubicaron armas sobre una cama, dos autofotografías tomadas por dos mujeres, un escudo de una escuela primaria, una fotografía de una computadora reproduciendo un video de YouTube, una impresión de un mapa, una fotografía de un hombre con sombrero detrás de un vehículo y unas fotografías de un salón de eventos vacío; sin que sea posible determinar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que fueron tomadas las fotografías, aunado a que no se advierte, como señaló la quejosa, que dicha situación fuera consecuencia de los planes de “E” y “B” para causarle

afectaciones, ya que en todo caso, sería el agente “LL” quien hubiera desobedecido a sus superiores, tal como se desprende de la misma narrativa, al señalar que algún jefe le reclamó a “LL” por esa situación.

87. En cuanto a que se asignó a “M” y “Q”, siendo éste sustituido posteriormente por “L” como compañeros de “A” para un operativo, a pesar de que inicialmente se le había notificado que acudirían “RR” y “SS”, a pesar de haber comunicado a su comandante que “M” era de las personas que había señalado en la queja presentada ante este organismo, no se advierte transgresión a los derechos humanos de la quejosa, toda vez que ni siquiera refirió haber sufrido malos tratos por parte de “M” en dicho operativo.

88. En cuanto a la queja de “A” por una posible intervención de su número telefónico no quedó demostrada, pues solo su dicho se tiene al respecto, sin que se encuentre robustecido con medio de convicción alguno, pues en ese sentido solo se cuenta con el testimonio de “QQ”, el cual es insuficiente, por ser testigo de oídas y aislado.

89. “A” también se quejó de que en el mes de agosto de 2024, “B” se estacionó enfrente de donde ella se estaciona, viéndola antes de bajarse; sin embargo, tampoco este hecho constituye en sí mismo, violación alguna a los derechos humanos de “A”.

90. Finalmente, la quejosa reclamó que “B” se valió de “Y” para acosarla laboralmente y discriminándola, ya que en una ocasión le llamó la atención por tener el pie extendido en el pase de lista, esto debido a que presentaba una lesión, sin que haya señalado la impetrante haber manifestado esto a “Y” o a alguna otra persona, de modo que al no haberlo externado, si fue sorprendida incumpliendo las reglas propias de la institución, es lógico que se le hubiera llamado la atención, sin que ello signifique acoso o discriminación por parte de “B”; así como que “M” se valió de su hijo para seguir afectándola, ya que en una ocasión éste molestó a la hija de “A”, sin que dicha acción, tampoco acreditada plenamente, pueda ser catalogada como acoso en perjuicio de “A”

91. Si bien, señaló “A” que todos los hechos que estimó constitutivos de violencia laboral le generaron padecimientos de naturaleza física derivado del estrés que vivía, como sangrado constante y abundante en su período menstrual, así como un trastorno mixto de ansiedad y depresión, cuestiones que sí acreditó con diversos medios probatorios, tales diagnósticos no encuentran apoyo con el resto de las evidencias analizadas con anterioridad, y este organismo se encuentra obligado a analizar y valorar las pruebas que se presenten en su conjunto, de acuerdo con los principios de la lógica y la experiencia, y en su caso, de la legalidad, a fin de que

puedan producir convicción sobre los hechos materia de la queja, conforme a lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, por lo que su alcance de convicción se ve reducido en el caso y por sí solas, dichas evidencias no son suficientes para acreditar las afirmaciones de la impetrante en su queja.

92. Tampoco se soslaya que “CC”, “PP” y “WW”, quienes rindieron su testimonio a petición de la quejosa, refirieron que “B” realizaba diversos actos en perjuicio de “A”, sin que tales manifestaciones lograran reforzar el dicho de la quejosa, ya que aludieron a circunstancias diversas a las alegadas por la quejosa, salvo en el caso del esposo de la misma, cuya declaración únicamente abordó algunas de las cuestiones que ya fueron previamente desestimadas como violatorias de los derechos humanos de “A”.

93. Es así, que atendiendo a las evidencias antes descritas, al adminicular con los hechos referidos en el escrito inicial de queja, y las evidencias recabadas durante la investigación, resulta incontrovertible que en el caso, a pesar de que “A” se dolió de una serie de actos que estimó constitutivos de acoso laboral y/o discriminación, este organismo no puede considerar que en el caso, hubiera existido alguna violación a los derechos humanos de “A”, al no poderse establecer que “B” y/o alguna otra persona, hubiera actuado en alguna forma que trascendiera en una vulneración a la dignidad de “A”, mediante actos de acoso laboral y/o de violencia contra las mujeres.

94. 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 acoso laboral, 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** en relación a los hechos de los cuales se quejó “A”, mismos que fueron materia de análisis en la presente resolución.

Hágasele saber a la parte quejosa que esta resolución es impugnabile ante este organismo estatal a través del recurso previsto por los artículos 61, 62, 63 y 64 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para lo cual 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**



*maso

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.