

RECOMENDACIÓN No. 31/2022

Síntesis: Se recibió un escrito de queja en donde una mujer expone de manera cronológica, supuestos hechos que la colocan en un supuesto de violencia y discriminación laboral por parte de sus superiores jerárquicos, derivado de sus actividades encomendadas en diversas áreas del centro de trabajo.

Luego de las investigaciones realizadas por el Organismo, se encontraron elementos suficientes para considerar vulnerados los derechos humanos de la persona usuaria, específicamente a una vida libre de violencia.

“2022, Año del Centenario de la Llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua”.

Oficio No. CEDH: 1S.1.156/2022

Expediente No. CEDH:10s.1.5.105/2021

RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.031/2022

Visitador ponente: Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez

Chihuahua, Chih., a 19 de octubre de 2022

**LIC. ROBERTO JAVIER FIERRO DUARTE
FISCAL GENERAL DEL ESTADO
PRESENTE.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por “A”¹ con motivo de actos que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.5.105/2021**, de conformidad con lo establecido en los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 1, 3 y 6 fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; así como 6 y 12 de su reglamento interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

I. ANTECEDENTES:

1. En fecha 17 días de mayo de 2021, se recibió en este organismo el escrito de queja signado por “A”, en el que manifestó lo siguiente:

“...La suscrita trabaja desde el año 2017 en la Fiscalía General del Estado, actualmente trabajo en el Departamento de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, soy licenciada en criminología con especialidad en criminalística y técnicas periciales.

¹ Por razones de confidencialidad, protección de datos personales y derivado de que el detalle con el que se narran los hechos podría facilitar la identificación de las personas intervinientes, este organismo considera conveniente guardar la reserva de la mayoría de sus nombres, cargos, y demás datos específicos, los cuales se hacen del conocimiento de la autoridad mediante un documento anexo. Lo anterior con fundamento en los artículos 3, fracción XXI, 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 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, así como de conformidad al Acuerdo de Clasificación de Información, que obra dentro del expediente de queja en resolución.

Desde que la suscrita ingresé en el año 2017, realicé mi servicio social y prácticas profesionales, estaba en el Departamento de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, en el área de “B”, con el licenciado “C”, el licenciado “D” (actualmente coordinador del área de “B”) y el licenciado “E” (quien ahora es coordinador de “F”), y quien desde el inicio mostró un cierto desagrado y distanciamiento hacia mi persona, aun cuando notaba que al encargarse de la escena, él me encargaba más trabajos, como traer material de la unidad, ir y venir varias veces y cosas que no me permitían aprender del área en sí, sin embargo, yo no lo tomé a mal, puesto que yo lo veía como aprender de grandes profesionales en criminalística, pues su trabajo era considerado de primera, posteriormente, en abril de 2018, fue nombrado coordinador de “F”.

Posteriormente, en abril de 2018, se me otorgó una beca de trabajo en el área de “G”, donde duré aproximadamente 3 meses, y luego me cambiaron al área de “H”, ya que esa área requería en ese momento de más personal, en esta área trabajé como becaria de “H”, 10 meses aproximadamente, y donde trabajé muy bien, sin ningún inconveniente, en ésta se me permitía seguir aprendiendo de mi perfil en criminalística, y desarrollé varios trabajos en necrodactilia, incluyendo rehidrataciones, esta área me favoreció, puesto que desarrollé mi perfil. Pero dicha beca de trabajo concluyó en octubre de 2019.

Por lo cual yo metí mis documentos para ingresar a la academia para poder ser perito (peritos 1-2019), sin embargo, aunque fui aceptada, se me informó que tenía que esperar otra academia, al cuestionar el por qué, se me informó que sólo los jefes tomaban esas decisiones, es decir el señor “E”, quien sacó mis documentos y metió a alguien más, negándoseme a mí la oportunidad de ingresar, siendo que yo los había ingresado en tiempo y forma.

2.- Posteriormente, se presenta nuevamente la oportunidad de ingresar a la academia, e ingresé el día 09 de marzo de 2020, en la cual habíamos 55 cadetes, y solamente la suscrita y otro compañero de trabajo, éramos de edad más grande (41 años aproximadamente), por lo cual la suscrita fui elegida por votación y unanimidad como “I”, es decir, la suscrita me tenía que encargar de ciertas tareas, relativas a proporcionar información de las tareas encomendadas y realizadas de todos los cadetes de la academia.

Dicha academia era de forma presencial, sin embargo y en virtud de la situación de pandemia que se presentó, 20 días después, ésta fue suspendida de manera presencial y se llevó a cabo de manera virtual, la cual se llevaba a cabo en horario de 8 a.m. a 8 p.m., por un periodo de 4 meses, en los cuales a todos y cada uno de los catedráticos que estuvieron a cargo de la formación de los peritos, les tenía que rendir pase de lista, justificar si

algún perito no estaba en línea, el por qué y todo lo que se llegara a presentar, al igual que al instructor “J”, se le tenía que dar la información de los 54 cadetes, asimismo, al instructor a cargo, el instructor “K”, al instructor de guardia y también a la secretaria encargada del grupo de la misma academia, a recursos humanos de servicios periciales y al área de reclutamiento de la academia, según se me solicitara, además de mis propios estudios dentro de la academia peritos 1-2020.

Cabe señalar que desde que la suscrita fui elegida “I”, al instructor “J”, no le agradó esta situación, su trato hacia mí fue déspota, ofensivo, intimidatorio y humillante, me encomendaba excesiva carga de trabajo, se dirigía hacia mí de forma grosera, siempre en aras de humillar y amedrentar a la suscrita, por ser yo “I”, quería que yo desempeñara muchas funciones, las cuales considero que no me pertenecían, aun y cuando en varias ocasiones fui personalmente a solicitarle ayuda, ya que varios cadetes se dirigían a mí con faltas de respeto, e incluso de algunas docentes; siempre recibí negativas del instructor “J”, durante 4 meses fungí mi puesto de “I” gastando mis propios recursos y tiempo para que los 54 cadetes a mi cargo, estuvieran en sus casas y lugares tranquilamente y poder continuar con la academia sin problema alguno, siendo que parte de lo que yo desempeñaba, eran tareas propias de cada cadete, sin embargo, a mí era a quien se me encomendaban. Yo, a efecto de no tener ningún problema y de mostrar buena disposición, realizaba todo lo que se me encomendaba, tratando de cumplir siempre con dichas tareas.

2.- Posteriormente en fecha 29 de junio de 2020, comenzamos el curso básico de criminalística de campo (en este punto se coordinaron con el Instituto Estatal de Seguridad Pública, donde se nos impartía la academia a Servicios Periciales y Ciencias Forenses, en todo lo que respecta a la formación académica y los cadetes), el que estaba a cargo era el licenciado “D”, que era Coordinador de esa área, y la suscrita como “I”, tenía que seguir rindiendo cuentas al instructor “J”, quien era el jefe de instructores, al licenciado “L”, al licenciado “M” y a la licenciada “N”. Desde que fui a pedir ayuda al instructor “J”, se me ordenó que debía tomar captura de pantalla a todas las instrucciones de los catedráticos e instructores y enviarlas a los cadetes; esta situación molestó al licenciado “D” y me retiró su apoyo al cargo que tenía como “I”, comenzando a mostrarse indiferente e ignorar los reportes que le dirigía del grupo. Medio mes después de que comenzó el curso de criminalística (que era virtual), se nos dio la instrucción a todas las personas de la academia, de que sería presencial, y el lunes 27 de julio de 2020 que llegamos, nos dijeron que teníamos que internarnos en la academia, situación que nos causó a mí y a mis compañeras (os) gran

sorpresa, ya que en el documento que habíamos firmado al momento de ingresar a la academia, había una cláusula que decía que no se iba a llevar a cabo internamiento alguno, por lo que mis compañeros y compañeras hablaron conmigo, a efecto de que como “I”, hablara con el instructor “J” y le hiciera saber esa situación, por lo que la suscrita hablé con el instructor “J”, sin embargo, se me dijo que esa era la instrucción y que se debía acatar, ya que lo hacían para protegernos del COVID y que nosotros éramos policías, y como policías debíamos acatar las órdenes, cualquiera que fueran éstas.

Cabe señalar que al instructor “J”, no le agradó que yo abordara el tema con él, en todo momento mostró desagrado y un trato cortante hacia la suscrita.

Asimismo, señalo que yo recientemente había acudido al dentista y se me había hecho una endodoncia, ya que yo no sabía que se llevaría a cabo el internamiento; por lo que cuando ingresé, me fue realizada una prueba médica, y les comenté de la endodoncia, y el médico me dijo que no podía realizar ejercicio, para que no hubiera una complicación con la misma, ya que estaba muy reciente y aún estaba tomando medicamento, incluso se me emitió un documento médico que establecía esas restricciones, mismo documento que presenté yo al instructor de guardia, tal y como lo indica el reglamento interno de la institución, ya que dicho instructor tenía la obligación de informales a los demás instructores y al mismo instructor “J”, sin embargo, a los instructores “K” y “Ñ” no les importó tal situación, inclusive sabiendo lo anterior, me daban más carrilla a efecto de que realizara ejercicio, para que corriera, y me gritaban “muévete “A”, eres la última, corre más rápido. No te quedes atrás, rápido, rápido “A”.

Estando ya internada en la academia, el día 28 de julio de 2020, el primer día, sin motivo alguno, explicación, cuestionamiento, absolutamente nada, la suscrita fui removida de “I” por el instructor “J”, quien como ya había señalado, nunca le pareció que yo ocupara tal cargo, y un día llegó y dijo “por estrategia vamos a quitar a “O”, “cada año lo hacemos”, siendo que esto no era verdad, y posteriormente señaló a dos personas para jefe y sub jefe (el reglamento interno de la institución dice que se debe llevar una votación y que debe ser la mayoría quien elija, esto no se llevó a cabo, simplemente él eligió, casualmente a mi compañera de cuarto y hasta entonces amiga, así como a un hombre de apellido “JJ” como jefe, cabe mencionar que un grupo de “JJ” siempre me causó muchos problemas y siempre estaban en contra de las instrucciones que se nos daban.

Posteriormente, el instructor “K” me habló en privado para que acudiera a entregar lo del grupo, y me dijo: ““A” aguanta, tenemos la instrucción de tronarte antes de que salgas de la academia, para que renuncies, o para

poder correrte más fácil, le paso esta información por el respeto y cariño que le tengo a mi comandante, que fue su profesor en la licenciatura”, pregunté de quien era la instrucción, pero sólo se limitó a decirme que de los jefes de aquí y de allá es decir, del Instituto de Seguridad Pública, en este caso, el único que manejaba estas decisiones era el instructor “J”, y al referirse “allá”, las decisiones eran del licenciado “E” y del licenciado “D”, sólo nos internaron 4 días, después fueron dos meses de pasar humillaciones, malos tratos, ejercicio severo hacia mí, incluso perdí mi muela, ya que no seguí las instrucciones del doctor por cómo me trataron en la academia, me ponían trabas por todo, a efecto de presionarme. Esto causó un gasto y un golpe para mi economía ya que hasta ahorita aún sigo pagando las secuelas de la pérdida de mi muela (costos de dentistas y un implante dental).

Cabe señalar que durante todo ese tiempo que estuve en la academia, las personas se empezaron a alejar de mí, ya que si alguien me hablaba o se acercaba a mí, eran castigados, es decir, les ponían a realizar más ejercicio, por lo cual las personas, a efecto de no tener represalias en su contra, optaban por alejarse de mí, situación que me generaba mucha impotencia, mucha tristeza, incomodidad, estrés, etc.

Al momento de realizar las practicas, se realizaban equipos que mandaban a trabajar en campo, sin embargo, mandaban a todos menos a mí, siempre poniendo miles de pretextos, por una u otra razón, siempre hacían esa diferencia y a mí no me enviaban, me negaban ese derecho, el cual al igual que mis demás compañeras (os) tenían, haciendo sumamente notoria tal diferencia, tal discriminación en mi contra, por ello me limitaba a auxiliar a los peritos en la oficina, puesto que no podía realizar ninguna queja, ni en la institución con el instructor “J”, ni con licenciado “E”, ni con el licenciado “D”, por temor a represalias en mí contra o me corrieran.

3.- El acoso laboral que se ejercía en mi contra por parte de estas personas, era desmedido, tan es así que si algo pasaba, siempre se me echaba a mí la culpa de lo sucedido. En una ocasión aproximadamente 3 meses de que comenzamos la academia, salió una nota periodística en donde se decía que a los cadetes de la academia, no se nos pagaba, y me echaron a mí la culpa de que había hablado al periódico, para lo cual aclaro que cuento con un pequeño negocio, y mi esposo es profesionista, quien cuenta con su negocio propio y fácilmente pude sostener mi academia, sin que me hubieran pagado, posteriormente salió otra nota en el periódico, donde decía que se nos trataba muy mal a los de la academia, y nuevamente me echaron a mí la culpa de dicha nota sin prueba alguna, aun cuando existen cadetes que tenían razones de mucho peso para quejarse. Trayendo con ello que se me

siguiera tratando más mal, que se me siguiera excluyendo y tratando con indiferencia ante todo. Las personas no me hablaban, ejercían presión de muchas maneras en mi contra a efecto de que yo renunciara, e incluso se me quiso arrestar, porque una catedrática me retuvo para hablar conmigo, por lo que le pedí a una de mis compañeras cadetes que avisara al instructor, ya que debíamos estar en el pase de lista y aún tenía que entregar cuentas del cargo que tenía, pero solicité que según las reglas del propio instructor, cuando yo era "I", que si alguien cometía algún desacato, se me arrestaría como "I" y al subjefe, al cadete que cometiera el error, entonces al quererme arrestar, solicité que de igual forma se arrestara a las personas que ahora tenían ese rol y también figurara en el expediente de los 3, por tal razón, se desistió de mi arresto, sin embargo, la suscrita resistí ante todo esta violencia ejercida en mi contra. Y me gradué en septiembre de 2020.

4.- Posteriormente a que me gradué (11 de septiembre 2020), se nos dijo que los mejores promedios y quien hubiera demostrado un buen desempeño etc., se iban al área de "B", yo obtuve un 9 de promedio, sin embargo, a mí me mandaron a trabajar a la Unidad "P", y no a "B", que se acercaba más mi perfil, por la experiencia laboral en esa área con la que ya contaba, dejaron a otras personas en dicho puesto, a pesar de que ellos habían reprobado el examen, negándome a mí la oportunidad de ingresar a dicha área. Aun así, yo me fui al área que me fue asignada, la cual me fue muy difícil de aprender, primero, porque le tengo miedo y respeto a las armas, y segundo, porque en la licenciatura y la especialidad, no llevamos ninguna formación de como realmente se trabaja en la Unidad "P", incluso en la misma academia, no recibimos ninguna capacitación ni de armas ni de balística forense, aun así, comencé a estudiar nuevamente en esta área, ya que yo siempre trataba de verlo como una oportunidad de aprendizaje, siempre trataba de echarle ganas al trabajo que se me asignaba, trataba de aprender y desempeñarlo lo mejor posible; en dicha área que fui asignada, mi jefa inmediata era "Q", enterándome con posterioridad, que cuando fui asignada a esa área, el coordinador "D" y "E", le preguntaron: "¿Estás segura de que la quieres a ella?", ella es muy problemática", y que mi jefa les contestó: "Mientras trabaje, yo no tengo ningún problema".

Al ingresar a dicha área, comencé junto con mi compañera "R" la capacitación, ya que yo no tenía conocimiento en balística como antes lo mencioné, dicha capacitación fue por seis meses y un mes de acompañamiento, según dictan los protocolos de la Unidad "P", y sólo se me permitió realizar 9 dictámenes. Yo puse todo mi empeño en aprender para realizar lo mejor posible mi trabajo, ya que como señalé anteriormente, a mí me gusta trabajar y siempre estoy dispuesta a aprender y a realizar bien lo

que se me encomiende. Durante el tiempo asignado a esa área, yo considero realicé bien mi trabajo, incluso yo le comenté a mi jefa “Q”, que yo no quería tener problemas con nadie, que yo únicamente trataría de desempeñar mis funciones y no tener trato más que el necesario, con el personal que no fuera de la Unidad “P” para no tener algún problema, ya que por la experiencia que venía teniendo, no quería ser víctima nuevamente de algún tipo de violencia, a lo cual ella estuvo de acuerdo. Traté de ser reservada, pero cordial con mis compañeras (os) de trabajo, manteniendo mi distancia, sólo llegaba, checaba y saludaba a todos con “buenos días o buenas tardes” y me dirigía a mi área para desempeñar mi trabajo. La relación con mis compañeros de la Unidad y mi jefa, se dio de manera favorable, puesto que trataba de ayudar, pero a su vez, de aprender del personal de la unidad, ya que tienen más experiencia y me apasionaba trabajar con diferentes profesionistas en el área, trataba de que aun y cuando no tuviera tareas asignadas o exámenes de algún área, hacer trabajos que se realizaran en la misma.

En dicha área se nos preguntó a todas (os) las compañeras (os) qué horario necesitábamos, y yo pedí el horario vespertino de 14:00 horas a las 21:30 horas, solicitando un permiso para asistir los días miércoles, en un horario de 19:00 horas a 21:00 horas a un club de “S” de la Fiscalía General del Estado, al que asisto desde hace un año aproximadamente, por ser un beneficio que servicios periciales le da a sus empleados, por ser educativo y formativo, además de crecimiento personal. Pero al igual le expresé a mi jefa “Q” que si no se podía, yo renunciaba al club. Cabe señalar que dicho club es una organización educativa de comunicación y liderazgo, consiste en profesionalizar en el arte del habla a los profesionistas de la Fiscalía General del Estado, pues estas habilidades son esenciales para realizar sus funciones (en mi caso, como perito al presentarme en los juicios orales).

Hago la precisión de que yo siempre trataba de apoyar en lo que se podía, cooperaba para algún cumpleaños, comprar un pastel a algún compañero (a), etc., o lo que se me pedía.

Sin embargo, el día 06 de abril, se le compró un pastel a un compañero de la Unidad y se planeó hacer una carne asada en la casa de mi entonces jefa “Q”, para el jueves 08 de abril, pero yo tenía una cita en el Claustro Universitario de Chihuahua a las 04:30 para recoger mis documentos, y se lo comenté a mi jefa, diciéndole que cooperaría pero que sólo asistiría un ratito, pero me fue imposible asistir por razones mismas del trabajo y la cita que tenía programada (cabe destacar que el compañero del cumpleaños, el cual le sopló al pastel entre el 07 y 08 de abril, presentó exámenes de laboratorio, donde salió positivo a Covid, a lo cual me asusté y me comencé

a sentir mal, con dolor de cabeza y garganta, ya que padecí de Covid en noviembre del 2020). Después de no asistir al evento, la actitud de mi jefa “Q” cambió rotundamente, se portó sumamente indiferente conmigo.

El fin de semana 09,10 y 11 de abril tuve diarrea, gastritis, dolor de cabeza, y el lunes 12 de abril, asistí a cita a mi servicio médico, se me incapacitó 3 días y me enviaron al área de Covid, como el sistema está muy lento en cuestión de las pruebas de Covid, yo misma pagué mi prueba en un laboratorio particular para que se me diera tratamiento, o bien, se me regresara a trabajar, pues estaba muy preocupada por un dictamen que tenía en mi bandeja, y aun cuando yo estaba consciente de que tenía 30 días para enviarlo al Ministerio Público, trataba de hacerlo de un día para otro o la más pronto posible.

5.- El día 15 de abril del presente año (2021), al regresar de mi incapacidad, le presenté a mi jefa mi comprobante negativo a Covid y le comenté que aún me sentía mal de mi estómago, pero que estaba medicada y ya me estaban controlando los médicos, le comenté que yo misma le sugerí al médico que si requería a un gastroenterólogo, me dijera y yo lo pagaba particular, a lo que me respondió: “Para que te esperas, pues págalo y ve a la consulta”, esto me extrañó, pero pensé que era un mal día para ella y me retiré de su escritorio, luego comenzó a presionarme para que terminara el dictamen, yo entré a las 12, y por dos horas me estuvo presionando para que lo terminara, aun cuando tenía 23 días más para terminarlo, pasadas las 14:00 horas, llegó “Q” y me dio un escrito para que lo firmara, era mi cambio. En dicho escrito decía que me cambiaban al área de “T”, cuando todo mundo sabe que dicha área es como de castigo, es a donde mandan a las personas como una forma de castigarlas por algo que realizaron, o simplemente les incomodan. Sin embargo, yo no había hecho nada, incluso no existe ningún reporte de mala conducta o un acta administrativa que señale algo así, o de que yo haya realizado mal mi trabajo, etc., simplemente ellos, por arbitrariedad, decidieron cambiarme a dicha área sin motivo legal alguno. Yo le dije a mi entonces jefa “Q”, “¿Por qué me mandas para allá?, hice algo mal de mi trabajo?”, y ella me contestó: “No, tu trabajo está muy bien, no tengo ningún problema con tu trabajo”, a lo que volví a preguntar cuál era la razón de mi cambio, respondiéndome que: “Es por tu actitud”, desconociendo a que se refería, yo no supe que fue lo que hice para que ella dijera eso, le pedí que me explicara y ella me gritó y me dijo: “Firma el oficio porque lo tengo que ir a entregar a Recursos Humanos”, luego me dijo de forma grosera: “Necesito la bandeja entregada y limpia”, evidencias y todo listo antes de que te vayas”.

6.- Posteriormente, al pasar por el área de Recursos Humanos, me preguntan que por qué fue el cambio y se muestran tan sorprendidos como yo, ya que me dicen que ellos no tenían conocimiento de alguna situación y de alguna solicitud de cambio alguno. Que esto fue repentinamente, que “E” y “Q” habían decidido cambiarme sin razón aparente. Ya que para tal cambio, se debió haber entregado en Recursos Humanos un oficio con debida anticipación, y que la persona debió de haber tenido por lo menos 3 amonestaciones, que es lo que dicta el protocolo, las cuales no las tengo; con lo cual quedó de manifiesto la arbitrariedad con la cual estas personas actuaron en mi contra, es decir, quedó en evidencia la violencia ejercida en mi contra y el acoso laboral y discriminación de la cual soy víctima.

Con mis documentos en mano y todas las evidencias, solicité una reunión con el ingeniero “U” el día 16 de abril, él me recibió hasta el 19 de abril; cuando lo abordé entrando a su oficina, le relaté todo lo sucedido y se lo comprobé con documentos, a lo que me respondió que no sabía qué estaba pasando, que él tenía muy buenas referencias mías y que por tal motivo yo me había quedado en Zona Centro, en servicios periciales, pero que él investigaría. Asimismo, me señaló que por qué “Q” me había negado el permiso de asistir a “S”, si era un beneficio con el que contábamos los empleados, siempre y cuando fuera algo educativo. Esta respuesta del Director, hasta el momento no se me ha dado respuesta alguna (sic), sólo supe por terceras personas que el director ingeniero “U”, habló con el Coordinador “E”, y éste salió muy molesto y me dijo: “Si se me hinchon los huevos la corro, ella sólo se la mantiene charoleando”, desconociendo que quiso decir con eso.

7.- El día viernes 16 de abril, comencé nuevamente mi capacitación en el área de “T”, y el día 28 de abril, donde sólo tenía 9 días de capacitación, llegó un agente ministerial con mucha urgencia de que le recibiera una evidencia, y yo me encontraba sola en el área, pues mi compañero de turno y capacitador, había salido por evidencia a otras áreas fuera del Complejo Estatal de Seguridad Pública, como aún no se bien el manejo y al ver que la cadena no presentaba número de caso, llamé a mi compañero jefe de turno, el licenciado “V”, y él me señaló que le dijera al agente que se esperara, pero el agente estaba muy impaciente, llamándole al Ministerio Público, y me anotó un número de referencia, incluso yo le proporcioné un acuse en blanco para poder auxiliarlo, al recibirla como custodio y por la urgencia que tenía, porque se presentó un caso en campo, le señalé que se la podía resguardar, pero que no se podía ingresar al sistema, ya que carecía de información; él quedó de regresar en cuanto terminara su asunto, ya que era un caso “caliente” y le urgía que se trabajara, y se retiró el agente”. A los 5 minutos

regresó el licenciado "V" y le llamó a este agente, señalándole que la evidencia carecía de muchos requisitos, que por favor se regresara por ella, pero él le señaló que aún no terminaba y que más tarde regresaba; se le volvió a llamar para que fuera por la evidencia, señalándole que nos metería en problemas, pero el agente se negó, diciendo que no podía regresar, que en la mañana temprano iría a arreglar el problema, al día siguiente, es decir, el 29 de abril, se me informó que teníamos una junta con el licenciado "E", en mi horario de entrada, al llegar a la junta, estaban los compañeros del turno de la mañana, el vespertino y la coordinadora de la "T", de nombre "W", y luego llegó el licenciado "E" y comenzó con asuntos que no entendí del todo, pues aún no sé cómo se maneja al 100% el área, por último, mencionó lo de la cadena que recibí, y mi compañero de turno y el responsable del turno de mi capacitación, le mencionaron al licenciado "E", que era su responsabilidad lo que había pasado, y que además se le había llamado en 2 ocasiones al agente, a lo que el licenciado "E", sin dirigirse a mí en ningún momento, dijo que yo debía saber todo lo de la cadena de custodia, sólo se me acercó para que le firmara un documento y me proporcionó una pluma, aun así, sin dirigirse a mí en ningún momento, en ese documento decía textualmente y cito: "Que el día 28/03/2021 recibió evidencia sin que la misma cuente con descripción, sellos, firmas, etc., es decir, sin los requerimientos mínimos para su recepción y análisis, generando dilación en el procesamiento de las mismas, así como no informar de tal situación al agente responsable al momento de su recepción, lo que pudiera generar una responsabilidad al no apearse a los lineamientos establecidos. Por tal motivo me permito notificarle por este medio de la presente llamada de atención...". A su vez, este documento era con copia para dirección, coordinación de la "T" y Recursos Humanos para anexarlo a mi expediente.

Yo no seguí en silencio y le pregunté directamente que antes de firmar el documento, se me informara si aún estaba en capacitación, me dijo que sí, pero que no había seguido los protocolos, le mencioné que nunca tuve a la vista ningún protocolo del área, y me respondió que aun así yo debía saber todo de la cadena de custodia, respondí que asumía mi responsabilidad en cuestión de lo de la cadena de custodia, aun cuando sólo tenía 9 días en capacitación, pero que lo que decía el documento era mentira, ya que en todo momento le informé al agente que estaba mal, sólo me dijo que si quería, que escribiera mi inconformidad en el documento, pero que lo firmara (cabe señalar que la evidencia en cuestión, eran elementos balísticos en los que nuevamente se vio involucrada la unidad de balística forense y su coordinadora).

Por lo que con todo lo anteriormente manifestado queda evidenciado y acreditado la manera en la cual soy violentada de mis derechos humanos y laborales, como estas personas bloquean mi trabajo, impiden desempeñe mi trabajo, mis funciones, y sin motivo y razón alguno a su arbitrio, haciendo uso de su poder y jerarquía, me cambian de lugar de trabajo, a una área donde no se permite tener el perfil de perito, donde no se hace investigación, ni se dictamina, sólo se funge como custodio de evidencia, esto, como manera de castigo hacia mí, a efecto de amedrentarme, de consumirme emocionalmente, de mermar mi trabajo, impidiendo mi desarrollo profesional.

Cabe señalar que durante todo este tiempo, yo he visto como todas las demás personas tienen derechos, sin embargo, a mí me los han negado de una u otra forma, no se me han brindado las mismas oportunidades, incluso he sido rezagada, segregada, intimidada, todo a efecto de que renuncie, y como no lo han conseguido, me han seguido violentando mis derechos, al grado de consumirme emocionalmente, lo cual me ha generado, estrés, falta de sueño, dolores de cabeza, gastritis, etc. (mi gastritis hasta la fecha no ha cesado y curso una neurodermatitis en la región lateral derecha del cuello).

Considero que por el hecho de ser mujer, se me ha discriminado, ya que todos los hombres que ahí laboran, gozan de todos los derechos y privilegios, sin embargo, las mujeres no tenemos esa misma igualdad laboral, y en particular la suscrita.

Por todo lo antes descrito, solicito que se investiguen los hechos que aquí señalo y se le dé el debido seguimiento por el acoso laboral y la discriminación de la que he sido víctima durante todo este tiempo, pues es de destacar que la falta de sensibilización y de perspectiva de género por parte "E", el instructor "J", "D", e inclusive de "Q", así como el desconocimiento del programa interinstitucional para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, como el desconocimiento de sus obligaciones como servidores públicos y sus obligaciones en esta materia, como las establecidas en diferentes ordenamientos jurídicos locales, nacionales e internacionales, obstaculizando con ello las funciones a mí cargo, además de que con su conducta, denotan un sin número de violaciones a mis derechos y de discriminación hacia mi persona, las cuales no sólo atentan contra mi dignidad humana, si no en contra de mi salud.

Por lo cual, en esta queja se reclaman cuestiones que han venido afectando mi integridad física, así como estabilidad emocional, teniendo como consecuencia el desempeño de mis labores bajo una violencia innecesaria; por lo cual, los hechos narrados por la suscrita en la presente, son actos

constitutivos de violencia laboral, en específico de acoso laboral y discriminación, siendo obligación del Estado prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, motivo por el cual, acudo ante esa autoridad a denunciar tales hechos.

Ya que, con el actuar de estas personas, de las cuales hago mención en el presente escrito y en contra de las cuales interpongo mi queja, queda clara la violencia que ejercen sobre la suscrita, incluso la violencia psicológica, ya que es muy claro cómo me hablan con hostilidad, cómo se dirigen hacia mí con indiferencia, con menosprecio, cómo me ignoran, cómo me presionan con cargas excesivas de trabajo, cómo me rezagan como persona, cómo obstruyen en mis funciones, cómo lo obstaculizan, cómo me restringen de mis derechos laborales, tratando de excluirme totalmente de mis labores asignadas, las cuales he desempeñado durante todo este tiempo que he trabajado en dicho lugar, de la mejor manera posible, y que a pesar de todo lo que realizan en mi contra, siempre trato de dar el 100, siempre les doy resultados y desempeño bien mis funciones encomendadas; sin embargo, para ellos nunca es suficiente, ya que bloquean mi trabajo, impiden que desempeñe mi trabajo, mis funciones, me amedrentan con el objetivo de consumirme emocionalmente, de mermar mi trabajo, impidiendo mi desarrollo profesional, a efecto de que renuncie; lo cual ha ido mermado mi salud, mi integridad, mi libertad y seguridad, manifestando que estas personas se han aprovechado de mi vulnerabilidad como mujer, y se (sic) de sus jerarquías, ya que todos ellos ocupan un puesto de jerarquía o superioridad respecto de la suscrita.

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

Asimismo, la conducta de las personas antes mencionadas, vulnera la dignidad humana de la suscrita, al exponerme y tratarme como cosa, objeto u objetivo fácil de dañar, de lastimar, de agredir, además de que su actuar

menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de la suscrita: tan es así que el artículo 1 Constitucional y 5 de la Ley General de Víctimas, consagran el principio de enfoque diferencial y especializado, igualdad y no discriminación, de tal manera que dicho actuar de esta persona, impide la resistencia a erradicar la cultura de la violencia y de discriminación contra la mujer, fuertemente arraigada en estereotipos, cuya piedra angular es el supuesto de inferioridad de las mujeres, que tienen como resultado exacerbar la violencia y el sufrimiento a corto plazo, por lo cual esta situación afecta contra mi tranquilidad, seguridad y por ende mi dignidad; ya que su lenguaje es androcentrista y misógino, y denota que tiene arraigada la cultura patriarcal, por lo que nos encontramos ante una violencia y discriminación hacia la suscrita...”. (Sic)

2. Con fecha 01 de diciembre de 2021, mediante oficio número FGE18s.1.1/2230/2021, signado por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, entonces Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos, de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, fue recibido en este organismo el informe de ley de la autoridad, en el que argumentó lo siguiente:

“...1.2. Antecedentes del asunto.

De acuerdo con la información recibida por parte de la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, relativa a la queja interpuesta por “A”, se informan las actuaciones realizadas por la autoridad, las cuales dan respuesta detallada a lo solicitado:

1. *Informe el área laboral en que actualmente se encuentra la persona quejosa desempeñando sus funciones.*

Hago de su conocimiento que “A”, se encuentra adscrita a esta Dirección de Servicios Periciales, con puesto de Perita Técnica, según se muestra en la impresión de su hoja de expediente personal que se adjunta. Actualmente se encuentra asignada a la “T”, lo anterior, sin menoscabo o afectación alguna de sus percepciones y demás derechos laborales. (Anexo 1)

2. *Informe si recientemente fue reubicada de puesto; de ser afirmativo, precise el motivo, asimismo, si recibió capacitación para desempeñar la nueva función encomendada.*

Se informa que la compañera “A”, fue egresada de la Academia de Peritos, generación 2020, impartida por conducto del Instituto Estatal de Seguridad Pública, misma que fue autorizada por la Fiscalía General del Estado, con la finalidad de fortalecer la plantilla de personal pericial, especialmente en

aquellas áreas previstas para integrarse al Programa de Acreditación de Laboratorios Forenses, derivado del acuerdo de voluntades, suscrito entre la Fiscalía General del Estado, con las Agencias Norteamericanas INL-ICITAP, bajo el auspicio de la Iniciativa Mérida. Lo anterior, como parte de los compromisos asumidos por la Entidad Federativa, respecto del fortalecimiento de la capacidad operativa, mejoramiento de instalaciones, programación presupuestal, entre otros.

Una vez egresada la generación de peritos 2020 y en función de que se tomó el acuerdo con el área de selección y reclutamiento del Instituto Estatal de Seguridad Pública, de privilegiar, y en medida de lo posible, respetar la zona de aplicación del personal a ingresar (para evitar afectaciones por designaciones en el ámbito Estatal, pero fuera de su lugar de origen, es decir, las personas que aplicaron en ciudad Juárez, son asignadas en zona norte, las que aplicaron en Cuauhtémoc, son asignadas en zona occidente, quienes aplicaron en Parral, se quedan en zona sur y quienes aplicaron en la ciudad de Chihuahua, son asignadas en zona centro), se procedió a realizar las asignaciones del personal, con la finalidad de reforzar las áreas participantes en el Programa de Acreditación, prioritariamente, pero adicionalmente, fortalecer otras áreas que también adolecen de falta de personal suficiente, en atención a la cargas de trabajo actuales.

En este orden de ideas, la compañera “A” fue asignada a la “P”, zona centro, bajo la coordinación de “Q”, titular de la misma; una vez ahí, recibió la información y calendarización del inicio del programa de capacitación teórico-práctica y posterior evaluación de Competencias Profesionales para Personal de Nuevo Ingreso, derivado en lo establecido en el Manual de Procedimientos de la Unidad Forense de Balística, Laboratorio Acreditado desde el año 2019, en el cumplimiento de la Norma Internacional de Calidad ISO/IEC:17025:2017.

El objetivo de la participación de nuestra institución en dicho programa de acreditación, ha sido el diversificar esfuerzos para acceder a fuentes externas (ya sea nacionales o internacionales) de apoyo y financiamiento, para el crecimiento y fortalecimiento de nuestras capacidades en infraestructura, equipamiento, normatividad y profesionalización.

Toda vez que somos conscientes de las limitaciones presupuestales que la administración pública enfrenta en estos tiempos, tenemos una altura de miras de lograr ponernos a la vanguardia, en cuanto al proceso de evaluación y acreditación de nuestros laboratorios forenses, bajo los lineamientos de una entidad acreditadora con reconocimiento internacional, como lo es la ANSI-ANAB.

Chihuahua ha sido pionero en la implementación del Sistema Penal Acusatorio y esto solo ha sido posible, con la integración como equipo institucional, de todos los operadores de las diferentes Unidades Orgánicas de la Fiscalía General del Estado, privilegiando el objetivo común y los roles asignados a cada integrante de la Unidad, para lograr un engranaje funcional, que permita el funcionamiento de un ciclo de mejora continua y las metas establecidas sean alcanzadas en tiempo y forma; esto no es posible, si se atiende solamente a un interés personal, ya que las personas de nuevo ingreso, deben integrarse al equipo de trabajo que ya es funcional, y no en sentido inverso.

Los pormenores de lo anterior, respecto al desempeño de la compañera “A” en su primera encomienda, son detallados en el oficio número FGE-6C.ZC.19.LB.02.110/1/1/00321/2021, signado por la coordinadora de la “P” zona centro, “Q”, donde expone los motivos que la llevaron a solicitar la desincorporación de la quejosa de su área (propone además, la apertura para entrevistarse con el personal adscrito a su área, para constatar su dicho), ante el Coordinador de zona centro y consecuentemente, es reasignada a la Unidad “T”, sin perder o afectarse su nivel como Perita Técnica. (Anexo 2: Oficio en mención y documentación de soporte).

3. Informe si la institución de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, cuentan con un protocolo para realizar los cambios de adscripción de las personas servidoras públicas que ahí laboran.

Se hace del conocimiento a ese H. organismo derecho humanista, que no existe propiamente un protocolo para realizar cambios de adscripción del personal, sin embargo, se realiza en su caso, atendiendo a necesidades propias del servicio y con base a lo establecido en el marco normativo que nos rige, conforme a lo dispuesto en el artículo 13, fracciones VIII y XII, del Reglamento Interior de la Fiscalía General del Estado; y en los artículos 49, párrafo segundo; artículo 51, fracción II; artículo 52, Fracciones I, IV y IX, de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua. (Sic)

4. Informe si el departamento de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, cuenta con programa de capacitación que se imparta a las personas servidoras públicas de dicha institución en materia de derechos humanos, y en particular de derecho al trato digno y derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; de ser afirmativo precise como se desarrollan estas actividades de formación.

Se informa que la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, se sujeta a la oferta docente que provee la instancia responsable de la formación y actualización en materia académica, dentro de la Fiscalía General del Estado, como lo es el Instituto Estatal de Seguridad Pública, quien se encarga de la planeación y ejecución de los cursos y materias que se imparten en el personal adscrito a la institución, incluyendo temas de orden técnico-científico, jurídico, de organización y administración y desde luego, de temas relacionados con el respecto a los derechos humanos.

Adicionalmente, hago de su conocimiento que la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, realizó en el mes de abril del año en curso, mediante oficio número FGE-6C.ZC.19.RH.02.004/1/1/00320/2021, una atenta solicitud, ante la licenciada Rosalva Barrera Robledo, Titular del Departamento de Capacitación, Promoción y Difusión, de esa H. Comisión Estatal de Derechos Humanos, para efecto de iniciar con un programa de capacitación dirigido a todos los niveles del personal adscrito a esta Unidad orgánica, iniciando con el “Curso Básico de Derechos Humanos”, impartido el pasado mes de mayo, a 521 personas, mediante la plataforma Cisco WEBEX de esta Dirección. Lo anterior, con la convicción de que continuaremos participando en el programa convenido con la H. Comisión Estatal de Derechos Humanos. (Anexo 3).

Adicionalmente, hacemos de su conocimiento que, para efecto de contar con toda la información relacionada con los hechos relatados en la queja en comento, la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses giró el oficio número FGE-6C.ZC.19.DI.02.022/1/1/00077/2021, dirigido a las siguientes personas, que son mencionadas en el contexto de la queja:

“Q”, Coordinadora de la Unidad “P”.

“D”, Coordinador de la Unidad “X”.

“E”, Coordinador “F”

Lo anterior, para que procedieran a conocer y analizar los hechos descritos por la quejosa y procedieran a emitir un informe relativo a su participación en los mismos. (Anexo 4).

El informe rendido por “Q”, Coordinadora de la Unidad “P”, es citado líneas arriba y se encuentra adjunto a este documento, identificado como Anexo 2.

Respecto a la participación de “D” y “E”, se debe aclarar que durante el proceso de formación básicas, el Instituto Estatal de Seguridad Pública impartió a la generación 2020 de peritos de la Fiscalía General del Estado, prestó apoyo a esta Dirección, para brindar soporte académico en algunas

materias de tronco común, así como de especialidad por parte de personal especializado de las áreas periciales, debido al alto grado de especialización requerido, por lo que esta Dirección giró instrucciones a dichas personas, para efecto de que en la medida de nuestras posibilidades, se brindara apoyo por parte de personal bajo su cargo, para la impartición de varias materias y tópicos de formación pericial y temas selectos, respecto al ámbito de las ciencias forenses.

En este orden de ideas, se desconocen los pormenores internos acontecidos en el transcurso del curso de formación básica, ya que nuestra participación se circunscribe únicamente al apoyo académico, por lo que los temas de organización interna, disciplina, y demás temas administrativos, corresponden al Instituto Estatal de Seguridad Pública, ya que es una unidad orgánica independiente de esta Dirección, por lo que las referencias realizadas hacia las personas identificadas como “el instructor “J” y “el instructor “K”, definitivamente escapan de nuestro ámbito de competencia, ya que como establecimos líneas arriba, nuestra participación se limitó exclusivamente a brindar apoyo académico, por lo que, en los temas referentes a estructura organizacional y medida de orden cerrado y disciplinarias, no tuvimos injerencia alguna.

Lo anterior, queda de manifiesto en la respuesta emitida por “D”, Coordinador de la Unidad “X”, mediante el oficio número FGE-6C.ZC.19.CC.02.005/1/1/00174/2021, donde establece los alcances en la relación de apoyo institucional que fue brindada al área académica del Instituto Estatal de Seguridad Pública, durante el periodo de formación básica, de la generación 2020 de peritos de la Fiscalía General del Estado (Anexo 5).

Por otra parte, relativo a los hechos narrados en la queja en comento, durante el periodo de duración del curso de formación básica, así como en lo acontecido al término del curso y al pasar a ser ya personal activo de esta Dirección, habremos de recordar que dichas plazas, fueron justificadas y autorizadas, derivado de la participación de esta entidad federativa, en el Programa de Acreditación de los Laboratorios Forenses en México, Voluntades, celebrado entre la Fiscalía General del Estado, con las Agencias Norteamericanas INL-ICITAP, en el marco y bajo el auspicio de la Iniciativa Mérida. En atención a lo anterior, las posiciones fueron asignadas de acuerdo a los criterios de respetar el lugar de aplicación de cada persona, para evitar incurrir en lo posible, enviar a una persona fuera de su lugar de origen, (esto a pesar de que nuestro ámbito de acción es Estatal), además de sumarse y fortalecer a las áreas que se encuentran en proceso de

acreditación (criminalística, documentos cuestionados, química, balística, genética), de los laboratorios de Ciudad Juárez, Cuauhtémoc, Chihuahua e Hidalgo del Parral.

Una vez realizado lo anterior, cada persona debe iniciar un proceso de capacitación específica, de acuerdo con los establecidos en el Manual de Gestión de Calidad y los Alcances y Requerimientos de Acreditación de cada Unidad Forense Especializada, en atención a lo proyectado para el cumplimiento de las Normas Internacionales de Calidad ISO/IEC: 17020 y 17025.

A efecto que la Comisión Estatal de Derechos Humanos cuente con mayor información, se remite oficio signado por “U”, en ese entonces “KK”, dando contestación a lo solicitado por el visitador Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez, en el oficio CEDH 10s.1.5.171/2021 de fecha 31 de mayo de 2021, el cual se anexa al presente escrito copia simple constando en 54 fojas.

(...)

III. Conclusiones.

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 la autoridad señalada como responsable, en este caso personal de la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, de acuerdo con la información recibida por parte de ellos, se desprende que, la queja que se presenta por “A”, para poder entrar a estudio se divide en tres etapas:

Cuando la quejosa deja de ser becaria y solicita su ingreso al Servicio Profesional de Carrera.

Su ingreso al Servicio Profesional de Carrera.

Ingresó a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, como perita especializada.

Los hechos narrados en la primera etapa, no es posible entrar al estudio, debido a la temporalidad extemporánea en que los mismos sucedieron, actualizándose lo señalado en el artículo 26 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, sin embargo, se puede advertir por el dicho de la quejosa y la respuesta que dio la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, en el aspecto de que se menciona en la queja sobre el acoso laboral y discriminación por parte del personal de la Dirección.

Ya que como menciona el maestro “E”, Coordinador de la “F”, fue él quien propuso a la licenciada “A” para el puesto de becaria, en el área de “G”, bajo la supervisión de la perita “Y”, en la cual se desempeñó durante tres meses, y posteriormente se cambió al área de “H” a petición de ella misma, ya que refería tener diferencias con la perita “Y”, argumentando que no le gustaban las actividades que estaba desempeñando, donde menciona el maestro “E”, que él en todo momento la apoyó para que siguiera como becaria en “H”.

En relación al punto 1, párrafo 4 de la queja de la cual se menciona: “Por lo cual yo metí mis documentos para ingresar a la academia para poder ser perito (peritos-2019), sin embargo, aunque fui aceptada, se me informó que tenía que esperar otra academia, al cuestionar el por qué, se me informó que sólo los jefes tomaban esas decisiones, es decir el señor “E”, sacó mis documentos y metió a alguien más, negándoseme a mí la oportunidad de ingresar, siendo que yo los había ingresado en tiempo y forma”. Se informa que en el proceso de reclutamiento y selección, ni el maestro “E”, ni la Dirección de Servicios Periciales tienen ninguna injerencia, ya que éste lo realiza el Instituto Estatal de Seguridad Pública, por medio de su departamento de reclutamiento.

En cuanto a los hechos narrados en la segunda etapa, donde la hoy quejosa habla sobre su ingreso al Servicio Profesional de Carrera, la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, respondió a los puntos expuestos por la quejosa, donde en lo sustancial se advierte que:

La Dirección no tiene ninguna injerencia en asuntos relacionados con el instituto, ni con las decisiones que tomen los instructores con respecto a los cadetes, ello depende de la Dirección del instituto y no del maestro “D”, Coordinador de la Unidad “X”, ni del maestro “E” como lo quiere hacer ver la hoy quejosa, asimismo, se reitera que no tienen la facultad para el retiro de ningún apoyo a los jefes de grupo ni a ningún otro cadete.

Si bien es cierto que “E” participó como catedrático del curso de formación inicial de criminalística para peritos, al igual que cuatro personas más, pertenecientes a la Dirección de Servicios Periciales, sólo se tuvo intervención en dichas acciones, sin tener injerencia ni mando sobre la operatividad del curso y menos de sus instructores, quienes eran los que se encargaban de la disciplina y programación de las actividades de los cadetes a lo largo de la academia; asimismo, en ningún momento se tuvo alguna plática con los instructores que versara sobre alguna instrucción de “tronar” a algún cadete, como se menciona en la queja, por lo cual el personal de la Dirección de Servicios Periciales, niega categóricamente cualquier dicho relacionado con estos hechos, lo anterior, ya que en ningún momento se

realizó algún señalamiento o acto de acoso en contra de la licenciada “A” ni de ninguna otra persona, ya que se reitera, no cuentan con ninguna injerencia en el Instituto Estatal de Seguridad Pública.

En cuanto a la tercera etapa, correspondiente al ingreso de la quejosa a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, como perita especializada se informa:

Con referente a lo mencionado en la queja, donde posterior a que se gradúan el 11 de septiembre de 2020, se comenta por parte de la Dirección de Servicios Periciales, que en ningún momento se les comentó a los cadetes que los mejores promedios estarían en la Unidad de Criminalística de Campo, ya que al momento de concluir su academia, se realizarían por parte del Director, las asignaciones a diversas zonas del estado, y posteriormente los coordinadores de zona, asignaban a los recién egresados, a las unidades forenses, según las necesidades de cada área, mencionándose por la Dirección de Servicios Periciales, que las prioridades fueron reforzar las unidades forenses en proceso de acreditación y/o acreditadas; asimismo, se hace referencia que el maestro “E”, informó que en ningún momento se realizó el comentario que la licenciada “A” es muy problemática, sino al contrario, ya que en el tiempo que tiene de conocerla, la considera una persona que realiza sus labores con empeño y dedicación y por la naturaleza de la unidad “F”, misma que requiere minuciosidad, fue que la asignó a dicha área.

Y con respecto al cambio de adscripción, informa la Dirección de Servicios Periciales que dicho cambio de unidad, se debió a la solicitud mediante oficio número FGE-6C.ZC.19.LB.02.110/1/1/00193/2021 (anexo al presente) de la maestra “Q”, Coordinadora del área de “P” en la cual expone la problemática y pone a consideración del maestro “E”, la puesta a disposición de la licenciada “A”, a la cual se asigna al área “T”, por necesidades del servicio y previa autorización del Director, con fundamento en el capítulo segundo artículo 13, Fracciones I, III, IV, VIII, del Reglamento Interior de la Fiscalía General del Estado; ya que se tuvo que asignar a personal de “T” a la Bodega de Evidencias, asimismo, se hace mención que no existe en periciales una unidad de castigo como se menciona; la unidad de “T” al ser una unidad de “AA”, se considera de las áreas más importantes de la Dirección de Servicios Periciales, en la cual se cuenta con peritos expertos en resguardo y cadena de custodia. No se omite mencionar que el área requiere de peritos, ya que el personal administrativo, al no ser personal operativo o sustantivo con funciones de seguridad, no se justifica la firma en la trazabilidad en las cadenas de custodia.

Por lo que en el cambio de adscripción, en ningún momento se ejerció algún acto de arbitrariedad, ni de acoso laboral, ya que su cambio se realizó atendiendo los procedimientos y autorizaciones correspondientes y necesidad del servicio. Asimismo el maestro “E”, niega los hechos en los cuales se menciona que se expresó con palabras soeces en las comunicaciones con la licenciada “A”.

Con referencia a la junta que la quejosa menciona, se realizó el día 29 de abril con personal de “T”, la misma fue realizada debido a que se estuvieron presentando inconsistencias en la recepción de evidencias, por lo cual se les instruyó de manera general y a todo el personal, a tener un mejor cuidado, debido a la relevancia del resguardo y trazabilidad de las evidencias que allí se reciben; asimismo se realizaron dos llamadas de atención disciplinarias a dos elementos de dicha unidad, una de ellas a la licenciada “A”, ya que se recibieron indicios sin los requisitos mínimos para su recepción, tal como lo estipula la guía nacional de cadena de custodia en su punto IV, y de Almacenamiento en la Bodega de Indicios: El RBI o depositario, para la Verificación y Control de la Cadena de Custodia, la cual deberá llevar a cabo las siguientes acciones:

- a. Verificar que los registros de cadena de custodia se encuentren anexos a los indicios o elementos materiales probatorios, y documentar cualquier cambio o alteración en el embalaje o en su contenido, e informar al Ministerio Público;*
- b. Verificar que el embalaje de los indicios o elementos y materiales probatorios, se encuentre debidamente, sellado, etiquetado y firmado;*
- c. Cotejar la información de la etiqueta del embalaje con la información del registro de cadena de custodia correspondiente, con el fin de que los datos asentados correspondan entre sí;*
- d. Requisitar las actividades relacionadas con la continuidad y trazabilidad de los indicios o elementos materiales probatorios, en el registro de cadena de custodia.*
- e. Cuando un indicio o elemento material probatorio se pierda, altere, destruya o contamine, anotar dicha circunstancia en el apartado de observaciones del registro de cadena de custodia, e informar de manera inmediata al Ministerio Público.*

Asimismo, no se omite informar que el 06 de junio del presente año, el maestro “E”, recibió el oficio número FGE-6C.ZC.19.RT.02.082/1/1/00010/2021 (oficio anexo), por parte de la

Coordinadora de la Unidad de “T”, de nombre “W”, en el cual solicita y pone a consideración, el cambio de área de la licenciada “A”, con la finalidad de que en la unidad “T”, no se siga generando un ambiente hostil y no genere conflicto con el personal a su cargo, lo anterior, ya que la hoy quejosa refiere que desde que fue asignada a dicha área, se ha mostrado renuente y con inconformidad de formar parte de la unidad, su actitud de servicio con los compañeros de diversas unidades, no es con amabilidad y respeto, y ha recibido comentarios por parte de agentes de investigación, relacionados con la misma situación, minimizando la importancia de las funciones que se realizan en la unidad “T”, y asimismo, es renuente a las instrucciones giradas por su persona...”. (Sic).

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

II. EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja presentado de “A”, de fecha 17 de mayo de 2021, mismo que fue transcrito en el punto no 1 del apartado de antecedentes de la presente resolución. A dicho escrito, la persona impetrante anexó copia simple de la siguiente documentación:

4.1. Nombramiento de perita técnica de “A” adscrita a la Fiscalía General del Estado, de fecha 12 de septiembre de 2020, otorgado por el maestro César Augusto Peniche Espejel, entonces titular de dicha dependencia.

4.2. Constancia de grado de “A”, en la categoría de perita, en la jerarquía de perita técnica, adscrita a la Fiscalía General del Estado, otorgado por el maestro César Augusto Peniche Espejel, entonces Fiscal General del Estado, a la persona impetrante a partir del día 12 de septiembre de 2020.

4.3. Constancia de protesta de fecha 12 de septiembre de 2020, rendida por “A” para desempeñar el cargo de Perita Técnica.

4.4. Carta de pasante otorgada por el Rector del Claustro Universitario a “A”, al haber acreditado en forma total el plan y programa de Especialidad Criminalística y Técnicas Periciales.

- 4.5.** Recetas médicas expedidas por la Unidad de Consulta de Medicina General del Instituto Chihuahuense de la Salud, a la persona impetrante, en fechas 12, 13 y 14 de abril de 2021, en las que se precisaron de manera respectiva los siguientes diagnósticos: infección aguda en vías respiratorias; gastroenteritis y colitis de origen infecciosos; y colitis, gastroenteritis alérgicas y dietéticas.
- 4.6.** Incapacidad por tres días expedida por el Instituto Chihuahuense de la Salud, con número de folio 135610, de fecha 12 de abril de 2021, en favor a favor de la persona impetrante.
- 4.7.** Resultado de prueba de antígeno para Sars-CoV2, expedido por C10 Laboratorio e Imagenología el 14 de abril del 2021.
- 4.8.** Programa del club “S” de la Fiscalía General del Estado.
- 4.9.** Formatos de entrega-recepción de Indicios o elementos materiales probatorios en los números únicos de caso “LL” y “MM”, de fechas 25, 29 y 30 de marzo de 2021, signados por “A”, como persona que entrega y/o recibe indicios.
- 4.10.** Escrito de fecha 19 de mayo de 2020, suscrito por la persona quejosa, mismo que dirige al licenciado “E”, en su carácter de “F”, en el que le solicitó información estadística para fines académicos y con el compromiso de salvaguardar la información y proporcionarle el manejo confidencial que la misma ameritaba.
- 4.11.** Oficio número FGE-6C.ZC.19.CZ.02.002/1/1/00085/2020 de fecha 19 de mayo de 2020 suscrito por “E”, mediante el cual dio respuesta a la solicitud señalada en el punto anterior.
- 4.12.** Escrito de fecha 27 de mayo de 2019 signado por el C. Gabriel Lorenzo Guangorena Ruiz, en su carácter de asesor técnico de la Dirección de Servicios Periciales, dirigido Consulado de los Estados Unidos de Norteamérica, mediante el cual hizo constar que “A” realizaba su servicio s de becaria en la referida dependencia, en un horario de lunes a viernes de las 14:00 a las 21:00 horas, bajo la supervisión del doctor “GG”.
- 4.13.** Oficio número FGE-6C.ZC.19.RH.02.142/1/1/00704/2020 de fecha 11 de septiembre de 2020, signado por “U”, dirigido a “A”, mediante el cual, con fundamento en los artículos 13, fracción III y 92, fracción I del Reglamento

Interior de la Fiscalía General del Estado, y a fin de garantizar el desarrollo normal y eficiente de las actividades de la misma, debía presentarse a laborar con “E”, entonces Coordinador de “F”.

4.14. Oficio número FGE.-6C.ZC.19.RH.02.142/1/1/00704/2020 de fecha 14 de septiembre de 2020 signado por “E”, mediante el cual le informó que a partir de esa fecha se incorporaba como perita adscrita a la Unidad de “P”, bajo la supervisión y mando de “Q”.

4.15. Oficio número DSPYCF/RH/19/613/2018 de fecha 16 de febrero de 2018, signado por Irma Delia Sánchez Gómez, en su carácter de encargada de Recursos Humanos de la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, dirigido a la licenciada Celia Ávalos Pérez, entonces Jefa del Departamento de Personal de la Dirección de Recursos Humanos de la Fiscalía General del Estado, por medio del cual le solicitó que realizara los trámites conducentes ante el Centro de Capacitación y Desarrollo del Gobierno del Estado (CECADE), toda vez que “A” había realizado sus prácticas profesionales en la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses.

4.16. Oficio número FGE-6C.ZC.19.LB.01.110/2/1/00678/2020 de fecha 15 de septiembre de 2020 suscrito por “Q”, dirigido a “A”, mediante el cual le dio la bienvenida a la Unidad “P”, así como dándole a conocer el programa que se seguía con el personal de nuevo ingreso, mismo que consistía en 13 semanas de capacitación.

4.17. Oficio número FGE-6C.ZC.19.CZ.01.002/1/1/00049/2021 de fecha 15 de abril de 2021 suscrito por “E”, mediante el cual le informó a “A”, que a partir del día siguiente dejaría su designación como perita técnica adscrita a “P”, y se incorporaría a la Unidad “T”, bajo la supervisión y mando de “W”, en un horario laboral de lunes a viernes de 14:00 a 21:30 horas.

4.18. Oficio número FGE-6C.ZC.19.CZ.02.002/1/18/00057/2021 de fecha 29 de abril de 2021 firmado por “E”, por medio del cual le realizó una llamada de atención a “A”, en razón de que había al referir haber incumplido con sus obligaciones y deberes estipulados en el artículo 65, fracciones VI y XIV de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública.

4.19. Formato de registro de cadena de custodia de fecha 12 de marzo del 2021.

5. Oficio número FGE18s.1/1/1413/2021 de fecha 01 de septiembre del año 2021 signado por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, entonces Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a Derechos Humanos y Desaparición Forzada, mediante el cual propuso a este organismo realizar un proceso conciliatorio con la persona quejosa.
6. Correo electrónico de fecha 06 de septiembre de 2021 remitido por este organismo a la cuenta digital proporcionada por la persona impetrante para recibir información, por medio del cual se le informó la propuesta de conciliación realizada por la autoridad.
7. Escrito de fecha 21 de septiembre del año 2021 firmado por la licenciada “BB”, en su carácter de representante de “A”, mediante el cual informó a este organismo que su representada se encontraba dispuesta a someterse a un proceso conciliatorio con la autoridad.
8. Oficio número FGE18s.1/1/1867/2021 de fecha 05 de octubre de 2021 suscrito por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, entonces 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 realizó su propuesta conciliatoria, y propuso el cambio de adscripción de “A”, a la Unidad “CC”.
9. Escrito de fecha 19 de octubre del año 2021 suscrito por la licenciada “BB”, por medio del cual dio a conocer a este organismo, que su representada “A”, manifestó no estar de acuerdo con la propuesta conciliatoria de la autoridad.
10. Oficio número FGE18s.1.1/2230/2021 de fecha 01 de diciembre de 2021 suscrito por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, entonces 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 rindió el informe de ley, mismo que fue debidamente transcrito en el punto 2 del apartado de antecedentes de la presente resolución. A dicho informe, la autoridad acompañó los siguientes documentos:
 - 10.1. Oficio número FGE-6C.ZC.19.DI.02.022/1/1/00082/2021 de fecha 29 de junio de 2021 suscrito por “U”, dirigido a la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos, de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, mediante el cual rindió un informe relativo a la queja de “A”.

10.2. Anexo 1, mismo que contiene diversos documentos relacionados con el expediente personal de “A”, así como del desempeño de sus funciones como persona servidora pública.

10.3. Anexo 2, el cual contiene copia simple de los siguientes oficios:

10.3.1. Oficio número FGE-6C.ZC.19.LB.02.110/1/1/00321/2021 de fecha 16 de junio de 2021 suscrito por la maestra “Q”, dirigido a “U”, mediante el cual le rindió un informe en relación a los hechos materia de la queja.

10.3.2. Oficio número FGE-6C.ZC.19.CZ.01.002/1/1/00049/2021 de fecha 15 de abril de 2021, al que se hizo referencia en el punto 4.17 de la presente determinación.

10.3.3. Oficio número FGE.-6C.ZC.19.RH.02.142/1/1/00704/2020 de fecha 14 de septiembre del año 2020 al que se hizo referencia en el punto 4.13 de la presente determinación.

10.3.4. Oficio número FGE-6C.ZC.19.LB.01.110/2/1/00678/2020 fecha 15 de septiembre del año 2020 suscrito por “Q”, al que se hizo referencia en el punto 4.16 de la presente determinación.

10.3.5. Incapacidad por tres días expedida en favor de “A”, el día 12 de abril de 2021.

10.4. Anexo 3, al cual la autoridad hizo alusión en su informe de ley, es decir, al oficio número FGE-6C.ZC.19.RH.02.004/1/1/00320/2021, mediante el cual la autoridad señaló que solicitó a la licenciada Rosalva Barrera Robledo, Titular del Departamento de Capacitación, Promoción y Difusión, de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que iniciara un programa de capacitación dirigido a todos los niveles del personal adscrito a esa unidad administrativa.

10.5. Anexo 4, mismo que se encuentra conformado por los siguientes oficios:

10.5.1. Oficio número FGE-6C.ZC.19.DI.02.022/1/1/100077/2021 de fecha 11 de junio de 2021 suscrito por “U”, por medio del cual solicitó a “E” y a “Q”, que le rindieran un informe en relación a los hechos materia de la queja.

10.5.2. Oficio número FGE-6C.ZC.19LB.02.110/1/1/00193/2021 de fecha 12 de abril de 2021 suscrito por “Q”, por medio del cual hizo del conocimiento de “E”, la actitud de tomó “A” a partir de que formó parte de la Unidad “P”.

10.5.3. Oficio número FGE-C.ZC.19.CZ.01.002/1/1/00049/2021 de fecha 15 de abril del 2021, al que se hizo referencia en el punto 4.17 del apartado de antecedentes de la presente resolución.

10.6. Oficio número FGE-6C.ZC.19.RT.02.082/1/1/00010/2021 de fecha 04 de junio de 2021, dirigido a “E”, sin firma de su autor, mediante el cual se le informa la actitud de “A” en la Unidad “T”.

11. Correo electrónico de fecha 07 de diciembre de 2021, por medio del cual se envió a la persona impetrante el informe de ley rendido por la autoridad, junto con sus anexos.

12. Escrito firmado por “A”, recibido en este organismo el día 27 de diciembre de 2021, por medio del cual realizó diversas manifestaciones al informe rendido por la autoridad. A dicho escrito, la persona impetrante anexó los siguientes documentos:

12.1. Escrito de fecha 15 de diciembre de 2021 signado por “Y”, perita técnica antropóloga, y operadora de “T”, con sello de la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, dirigido a quien corresponda, en el cual describió las actividades realizadas por “A” en la Unidad “G” y señalando que durante su desempeño en la misma, no se había tenido ningún problema con ella en su trabajo y/o en lo personal.

12.2. Escrito de fecha 14 de diciembre de 2021 signado por “W”, en su carácter de Coordinadora de “T”, con sello de la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, dirigido a quien corresponda, en el cual describió las actividades realizadas por “A” en la Unidad “T”, señalando que se encontraba desempeñando su trabajo en dicha Unidad de manera responsable y con actitud de servicio, sin tener problemas de carácter personal con ella, recomendándola para seguir desempeñando su labor.

13. Evaluación Psicológica para Casos de Quejas interpuestas dentro de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, practicada en fecha 14 de febrero del año 2022 a “A” por el licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo adscrito a este

organismo, en cuyas conclusiones determinó que la impetrante se encontraba afectada emocionalmente como consecuencia de los hechos que había relatado en su queja.

14. Actas circunstanciadas de fechas 16 de marzo, 24 de marzo, 05 de abril y 07 de abril del año 2022, elaboradas por licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, visitador de este organismo, mediante las cuales hizo constar los testimonios de “DD”, “W”, “Y” y “EE”, respectivamente, en relación a los hechos materia de queja.
15. Escrito sin fecha signado por la licenciada “BB”, recibido en este organismo el día 26 de abril de 2022, mediante el cual informó que “A” había sido canalizada al área psicológica del Centro de Atención a Violencia contra las Mujeres (CAVIM), en donde se le brindó terapia y se le evaluó psicológicamente en fecha 21 de abril del año 2022. (Fojas 158 y 159). A dicho escrito, acompañó los siguientes documentos:
 - 15.1. Informe psicológico de “A”, elaborado por la licenciada Dayna Patricia Campos Rivera, psicóloga del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, en el que concluyó que aquélla, presentaba datos compatibles con alteración a escala emocional, deduciéndose la presencia de un malestar consistente en sentimientos de abatimiento y rechazo al agresor después de los hechos que denunció.

III. CONSIDERACIONES:

16. Esta Comisión Estatal es competente para conocer y resolver en el presente asunto, atento a lo dispuesto por el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6, 12 y 84, fracción III, de su reglamento interno.
17. Según lo establecido en los artículos 39 y 40, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, los argumentos y las pruebas, así como los elementos de convicción recabados y las diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o las personas servidoras públicas han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, en estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra carta magna para

que, una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.

18. De acuerdo con los hechos puestos a consideración de este organismo, tenemos que éstos hacen alusión a actos de discriminación y de violencia laboral, mismos que “A” señaló que fueron realizados en su perjuicio, por parte de personas servidoras públicas de la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, por lo que con la finalidad de entender el contexto legal en el que ocurrieron los hechos, este organismo considera necesario establecer algunas premisas normativas relacionadas con esos temas, y posteriormente determinar si la autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de resolver si en el caso, violó o no, los derechos humanos de la quejosa.
19. Se debe señalar que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece 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 carta magna establece.
20. Por su parte, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, define en su punto 4.12 a la violencia laboral, como: *“Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.”*, mientras que en el 5.1, inciso b) así como el 5.4, establecen como obligaciones del patrón, prevenir la violencia laboral y adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el numeral 8 de la referida Norma.
21. Asimismo, refiere en el punto 4.7 que los factores de riesgo psicosocial, son *“aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.”* Y *“que comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de*

turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.”

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

(...)

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

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

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

(...)

f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:

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

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

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

1) *Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;*

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

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

- 23.** Establecidas las premisas anteriores, se procederá a continuación a realizar un análisis de los hechos y las evidencias que obran en el expediente.
- 24.** La persona impetrante refiere, que, en el año 2019, a pesar de que metió sus documentos para entrar a la academia para poder ser perita y fue aceptada, no se le permitió el ingreso a la misma, señalando que esto se debió, a que "E", había sacado sus documentos y había metido a alguien más, con lo cual afirma que le negó la oportunidad de ingresar, siendo que ella había ingresado sus documentos en tiempo y forma.
- 25.** Asimismo señaló que en marzo de 2020, se le presentó la oportunidad de ingresar nuevamente a la academia, logrando su admisión; señalando además que fue elegida por sus compañeros cadetes como "I", momento en el cual el instructor "J", inició a tratarla de manera déspota, ofensiva, intimidatoria y humillante, ignorando los reportes que hacía como "I", y que a pesar de contar con algunas restricciones médicas para hacer ejercicio, a los instructores "K" y "Ñ", no les importó e incluso, le exigían que se esforzara más para que realizara los ejercicios, lo que le trajo consecuencias médicas, ya que incluso perdió una muela y aún sigue pagando las secuelas de su pérdida.
- 26.** Ahora bien, habiendo hecho constar lo anterior, resulta importante referir que los hechos identificables en los puntos uno y primera parte del dos, del escrito de queja de "A", abarcan del año 2017 hasta el día 09 de marzo de 2020; razón por la cual este organismo advierte que conforme a lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, las quejas solo pueden presentarse

dentro del plazo de un año, contado a partir de que se tenga conocimiento de los hechos que se consideren violatorios de derechos humanos o de la ejecución de los mismos, y solo en casos excepcionales, tratándose de infracciones graves a esos derechos, este organismo protector puede ampliar dicho plazo, mediante la emisión de una resolución razonada. En concordancia con lo anterior, el artículo 63, fracción I, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, establece que los casos a los que se refiere el antes mencionado artículo 26, sólo procederán cuando se trate de violaciones graves a derechos humanos y de lesa humanidad, en el supuesto de que los actos de los que se trate atenten en contra de una comunidad o grupo social en su conjunto.

27. En este orden de ideas, tenemos que la queja de “A”, fue recibida en este organismo, el día 17 de mayo de 2021 y que conforme a las fechas señaladas, es evidente que por lo que hace a las violaciones a los derechos humanos que “A” alegó en los puntos uno y dos en su primera parte, del apartado de hechos del escrito de mérito; tenemos que transcurrió en exceso el término de un año para interponer la queja correspondiente, ya que respecto de los actos que mencionó en el numeral primero, a la fecha de interposición de la queja, transcurrieron cuatro años, y respecto al segundo, transcurrió un año y dos meses; lo que de acuerdo con los ordenamientos legales invocados en el párrafo anterior, implicaría que estas violaciones a derechos humanos reclamadas por la impetrante, deban considerarse como extemporáneas; por lo que este organismo, considerará lo referido en los párrafos 25, 26 y 27 de la presente resolución únicamente como antecedentes que permiten conocer el contexto en el que se desarrollan los hechos narrados por “A” ocurridos con posterioridad, cuyo análisis se procede a realizar a continuación.
28. Refiere la persona impetrante, que en fecha 28 de julio de 2020, sin motivo alguno fue removida de “I” por el instructor “J”, señalando también que el instructor “K”, le comentó: “...“A”, *aguanta, tenemos instrucciones de tronarte antes de que salgas de la academia, para que renuncies o para poder correrte más fácil...*”, y que cuando la quejosa le preguntó a “K”, que de quién provenía dicha instrucción, éste se limitó a decirle que los jefes “*de aquí y de allá*”, es decir, los que a juicio de “A”, por “aquí”, se refería al Instituto de Seguridad Pública, en cuyo caso el único que manejaba esas decisiones, era el instructor “J”, y por “allá”, se refería al licenciado “D”; señalando que en todo el tiempo que estuvo en la academia, las personas cadetes se empezaron a alejar de ella, ya que si alguien se acercaba con ella, eran castigados poniéndoles a realizar más ejercicios.
29. Comenta que el acoso laboral que se ejercía en su contra consistía en culparla a ella de cualquier suceso, y que incluso se le acusó de haber proporcionado a los periódicos información acerca de la situación que vivía en la academia, en el sentido

de que no se les pagaba y/o que trataban muy mal a los cadetes, señalando que la excluían y ejercían presión en su contra, con el propósito de que renunciara.

- 30.** Al respecto, este organismo considera que no fue proporcionada evidencia suficiente por las partes intervinientes para establecer, que mientras “A” fue cadete del Instituto de Seguridad Pública, hubiera sido objeto de los actos a los que hizo mención en ese sentido, ya que su dicho no pudo ser corroborado con otras evidencias, en el sentido de que el instructor “J” la trató desde un principio de manera déspota, ofensiva, intimidatoria y humillante, e ignorando los reportes que le hacía como “I”. Además de que no obran en el expediente indicios de que en las fechas en las que señala, se le hubiera practicado alguna endodoncia, y que, debido a ello, tuviera algunas restricciones médicas para hacer ejercicio, lo que según señaló, le ocasionó la pérdida de una de sus piezas dentales, ya que tampoco obran constancias de que hubiera realizado algún gasto como consecuencia de ello.
- 31.** Ahora bien, continúa señalando la impetrante en su queja, que después de graduarse de la academia, fue designada a trabajar en la Unidad “P”, y que durante el tiempo que permaneció en esa área, trató de ser reservada, pero manteniendo un trato cordial con el personal de la misma, pero que después de que no asistió a un evento en el cual se festejó el cumpleaños de uno de sus compañeros de trabajo, “Q” cambió su actitud con ella, quien la empezó a presionar para que terminara diversos un dictámenes, aún y cuando tenía tiempo para realizarlos, y que posteriormente, le notificaron su cambio a la unidad “T”, área que de acuerdo con “A”, se le conoce como de castigo, ya que a ese lugar mandaban a las personas que habían hecho algo o que simplemente les incomodaban, lo cual habían decidido de manera arbitraria “E” y “Q”, siendo esta última quien le dijo que el motivo de su cambio, era su actitud.
- 32.** Señala también la quejosa, que, al tener nueve días de capacitación en su nueva área de adscripción, le hicieron la observación de que recibió diversas evidencias, sin que las mismas contaran con descripción, sellos y firmas, es decir, sin los requisitos mínimos para recibirlas, motivo por el cual se le realizó mediante oficio, una llamada de atención.
- 33.** Al respecto, este organismo considera que tampoco existe evidencia suficiente en el expediente para establecer que “A”, fue cambiada de área por motivos ajenos a la mejora continua y eficiente de las áreas forenses de la Fiscalía General del Estado, ya que tal y como lo demostró la autoridad en su informe y de conformidad con los artículos 4, fracción I de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado, 146, fracción I de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública y 13, fracciones VIII y XIII del Reglamento Interior de la Fiscalía General del Estado, relativos a que

la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses forma parte de la Fiscalía General del Estado, su cambio estuvo basado en esas necesidades, las categorías de las y los peritos, y a las facultades de las personas que se encuentran a cargo de las direcciones y coordinaciones, que comprenden la de someter a la consideración de la persona superior jerárquica los cambios de adscripción, así como las modificaciones a la estructura organizacional de la dirección o coordinación a su cargo, en apego a la normatividad aplicable y encomendar, dentro del ámbito de competencia de la dirección o coordinación a su cargo, asuntos y comisiones a sus personas subordinadas, vigilando la atención, seguimiento y cumplimiento que se les dé a las mismas, respectivamente.

- 34.** Además, cabe señalar que el cambio de adscripción de “A”, se dio únicamente a nivel interno y por una sola vez, ya que solo se le cambió de unidad administrativa y no de población, además de que conservó sus prerrogativas laborales, como su sueldo y su horario laboral, sin que en el expediente existan indicios de que se le hubiera cambiado de área frecuentemente o en periodos relativamente cortos, como para considerar que una serie de actos sistemáticos que de manera vertical descendente, buscaran consumirla emocional o intelectualmente, y/o con miras a excluirla de la organización.
- 35.** Lo anterior, ya que conforme a los oficios número FGE.-6C.ZC.19.RH.02.142/1/1/00704/2020 de fecha 14 de septiembre de 2020 y FGE.-6C.ZC.19.CZ.01.002/1/1/00049/2021 de fecha 15 de abril de 2021, aportados por la autoridad, “A” fue asignada a la Unidad “P”, el día 14 de septiembre de 2020, en la cual duró 7 meses, ya que, hasta el día 16 de abril de 2021, fue asignada a la Unidad “T”, cambio que se le notificó un día antes.
- 36.** Al respecto, es aplicable el siguiente criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que al no acreditarse las notas distintivas del acoso laboral o “mobbing”, ni aun de forma indiciaria, este organismo no puede pronunciarse al respecto:

“ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. El acoso laboral (mobbing) en su vertiente vertical

descendente es una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta que implican el propósito de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluirla de la organización, o simplemente de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles, como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones verbales en su contra, la asignación de trabajos degradantes, innecesarios o sin valor o utilidad, la imposición de cargas de trabajo excesivas, no dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada, el aislamiento de sus compañeros, el cambio de puesto sin previo aviso o el cambio de localidad donde debe prestarse el servicio. En los procedimientos sustanciados ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o las comisiones estatales de derechos humanos con motivo de las quejas presentadas por este género de conductas, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto a los derechos humanos y, en razón de la naturaleza de éstos, debe tener en consideración que basta que se acrediten 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.”²

- 37.** Además, cabe señalar que tal y como lo señala la autoridad en su informe, el cambio de adscripción de “A” a la Unidad “T”, no implica que se le haya cambiado a un área de trabajo donde no se necesita el perfil de perita, como lo señaló la impetrante, ya que de acuerdo con la experiencia, dicha área, al ser una unidad de resguardo, entrega y recepción de evidencias, sí constituye un parte importante en los procesos penales, debido al manejo que debe tenerse con los diversos tipos de indicios o evidencias que se encuentran en la misma, ya sean balísticos, antropológicos, médicos, biológicos, etcétera; por lo que se requiere de los conocimientos de especialistas para su conservación, tan es así que incluso dos de las personas que

² Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2021822. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Constitucional, Administrativa. Tesis: I.4o.A.189 A (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 5958. Tipo: Aislada.

fungieron como testigos de la quejosa, concretamente “Y” y “W”, son operadora y coordinadora de la Unidad “T”, respectivamente, siendo la primera de las mencionadas, perita técnica antropóloga, y la segunda, química biológica parasitóloga, mientras que la quejosa es perita técnica con especialidad en criminalística y técnicas periciales, por lo que resulta evidente que personal pericial de las diversas especialidades, puede cumplir con las actividades que se les asignen en la Unidad “T”.

- 38.** No obstante lo anterior, esta Comisión Estatal considera que en este caso, a pesar de no haberse allegado de evidencias suficientes que acrediten la violación a los derechos humanos de “A” en los términos referidos por la misma, es decir, derivados de actos de discriminación y violencia por condición de género, en el entendido, que los hechos ocurridos entre el año 2017 y el 09 de marzo del 2020 no pueden ser objeto de análisis al excederse la temporalidad establecida en la normatividad que rige el actuar de este organismo y que de los posteriores a ese periodo no se advierten de manera determinante violaciones a los derechos humanos de “A” de conformidad con los razonamientos antes plasmados; se puede colegir que acorde al dicho de la impetrante y otros indicios que serán objeto de estudio más adelante en esta resolución, la quejosa ha sido objeto de actos que le han generado estrés, falta de sueño, dolores de cabeza y gastritis, condiciones que llevan a este organismo a inferir que existen factores en el ambiente laboral donde se desempeña, que podrían dañar su integridad o salud de conformidad con lo establecido en el punto 4.7 de la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- 39.** Lo anterior, porque en el caso, se cuenta con los testimonios de “DD”, “W”, “Y” y “EE”, de fecha 16 y 24 de marzo, 05 y 07 de abril, todos del 2022, quienes, vía comparecencia ante el visitador ponente de la presente resolución, manifestaron respectivamente, hechos relacionados a la queja presentada por “A”, mismos que a continuación se transcriben para posteriormente realizar el análisis correspondiente.
- 40.** Manifestó “DD”, que *“...Tengo aproximadamente diez años de conocer a “A”, ya que ella entró como meritoria a “H”, y en lo que respecta a si la persona quejosa ha sido víctima de acoso u hostigamiento laboral, lo que me consta es que, desde que ingresó a la academia tuvo obstáculos, con el pretexto de que no tenía el perfil para su incorporación a periciales, y quien trataba de impedirlo es el actual “F”, quien responde al nombre de “E”, e inclusive al momento en que “A” ingresó a servicios periciales, no la asignaron a “B”, y creo que la pasaron a “P”, estando en el área “P”, tengo conocimiento que le llaman la atención por un supuesto mal comportamiento, lo cual no tiene nada que ver con su desempeño laboral y posteriormente le notifican otro cambio de departamento, que es en el que actualmente se desempeña, siendo*

este el de “T”, si le fue notificada su nueva asignación; se han dado otros casos de llamada de atención con otras personas de periciales, la cuales no han sido cambiadas de área, y con “A” se ha hecho más visible, y sólo son estos cambios de los que me he dado cuenta, desconozco si le han cambiado sus horarios e itinerarios; sé que “A” tuvo una cirugía no recuerdo en qué consistió esta intervención médica, y de la misma manera, desconozco si ella se ha visto afectada laboralmente por alguna ausencia en su trabajo con motivo de salud, es todo lo que deseo manifestar”. (Sic)

- 41.** Por su parte “W”, refirió lo siguiente: *“...Tengo aproximadamente un año de conocer a “A”, ya a ella la pasan al área “T”, en la cual yo me encontraba de coordinadora, antes de que la pasaran al área en que me encontraba, ella tenía permiso de asistir a un curso, del cual no recuerdo el nombre, pero se impartía en la escuela de policía, asimismo me indicaron que no le diera ningún tipo de permiso personal, y que todo lo tenía que arreglar con el licenciado “E”, quien es el “F”, o sea mi jefe directo, cuando tenía “A” un mes en el área en la cual estaba como Coordinadora, me mandó hablar el licenciado “E”, quien me preguntó que cómo me había ido con “A”, y qué referencias le podía dar, yo le respondí que “A” estaba molesta por el cambio de área, que no estaba poniendo de su parte, entonces él me indica que lo hiciera por oficio, entonces al redactar el documento, se lo llevé al licenciado “E”, pero éste le agregó más cosas, no recuerdo bien el oficio, pero agregó cosas negativas de la actitud de “A” hacia el trabajo, lo único que yo había puesto es de que no estaba cómoda en el lugar que le habían asignado, entonces al agregar más cosas el licenciado “E”, acudimos con el ingeniero “U”, en ese entonces Director de Servicios Periciales, quien nos comentó que no presentáramos el escrito, que lo dejáramos sin efecto; después vi que “A” se sintió cómoda en el área, y a los meses me pidió que le hiciera una carta de referencia, lo cual se la hice, y de ésta no supe si el coordinador de “F”, el licenciado “E”, se dio cuenta; hace aproximadamente un mes que me quitaron la coordinación del área y no pude sacar ningún oficio, ya que en el momento en el que ordenan mi cambio, me dejan sin posibilidad de sacar algún documento”. En este acto, de conformidad con lo asentado en acta circunstanciada de fecha veinticuatro de marzo del dos mil veintidós, se puso a la vista el oficio número FGE-6C.ZC.19.RT.02.082/1/1/00010/2021, con el propósito de verificar si la compareciente elaboró o no el documento, respondiendo lo siguiente: “Recuerdo haber hecho un oficio en el cual sólo doy a conocer el descontento de “A” por su cambio, es todo lo que he percibido, solicito que mis datos personales se guarden en confidencialidad a efecto de no tener ningún tipo de represalia...” (Sic)*
- 42.** En tanto que “Y” señaló que: *“...Tengo de conocer a “A”, aproximadamente cuatro años, ya que a ella la pasaron al laboratorio en cual me encontraba como titular del área de “G”, ya que en ese momento la otra persona que se encontraba en dicha*

área, también fue removida indebidamente, “A” permaneció conmigo aproximadamente 4 o 5 meses, ya que el doctor “GG”, quien se desempeña como coordinado de “HH”, cambió a “A” sin justificación alguna, y durante el tiempo que permaneció “A” en mi área, su trabajo desempeñado fue acorde a las necesidades laborales, lo cual incomodó a doctor “GG”, el cambio de “A” fue de manera verbal para que ella acudiera al área de “II”, en ese momento había muchas personas en dicha área y no había motivo para el cambio, tengo entendido que pasó posteriormente a “B”, después a “P” y de aquí a “T”, cambios injustificados, este tipo de acoso laboral se da a nivel directivo en contra de las mujeres que hemos desempeñado nuestro trabajo de manera adecuada, lo que implica que ellos sientan que seamos competencia laboral, y por ello inician con cambios de área sin motivo; he acudido al Órgano Interno de Control y por el trato que le dan a la investigación, sentimos que están coludidos con los directivos de servicios periciales, por citar alguna de la omisiones de investigación, el entonces ingeniero “U”, “DD” y “E”, sabían de las irregularidades que había en “H” y en “G”, como lo que es la entrega de evidencias de manera inadecuada, al abrir sin justificación las cajas de las osamentas que venían de otra zona, pérdida de osamentas, así como la pérdida de evidencias, y ellos no realizaron ninguna acción para corregir estas irregularidades, por el contrario, al denunciar estos hechos, iniciaban los malos tratos en nuestra contra, no nos han permitido desarrollar nuestro trabajo adecuadamente e incluso nos hostigan para que nuestro trabajo no se realice conforme a las facultades conferidas en el desempeño de nuestras funciones, en el año 2020, en aquel entonces, cuando iba a entregar el laboratorio “E” y el ingeniero “GG”, me quitaron la cámara, teniendo que terminar el registro fotográfico con mi celular, he recibido amenazas de “GG” y de personal de asuntos internos, quienes están coludidos, ya que investigan lo que a ellos les conviene y en perjuicio de nosotros, las personas que estamos trabajando adecuadamente; las agresiones en mi persona y en contra de “A” han sido de manera verbal, con palabras despectivas y humillantes, hay una indiferencia en no tomarnos en cuenta en cuestiones laborales, en la toma de decisiones respecto a nuestro trabajo, la cuestión es negarnos la capacidad que tenemos para desarrollar nuestro trabajo y veo que en “A” se ve más esta situación; en lo que respecta a la agresión física, yo he recibido manotazos en el hombro, e incluso en una ocasión me puso el pie para tropezarme, esto por parte del doctor “GG”; actualmente a mí me cambiaron de área, yo no tenía ninguna persona de mi confianza que me auxiliara en mi trabajo y registro de los que iba a entregar. El ingeniero “U”, me ha dicho que yo me estoy haciendo la víctima, y es obvio que una mujer que es trabajadora y activa, es un problema para los directivos de Servicios Periciales, es un problema (como le está ocurriendo a “A”). También como acoso laboral, nos han obligado a trabajar estando enfermos, quiero hacer mención especial, que después de una incapacidad por problemas pulmonares muy fuerte en mis pulmones, el doctor GG” me presionó para quedarme a trabajar en el área

de "I" que es un lugar húmedo y frío, esto, en detrimento de mi salud, aunado que ya había concluido mi horario laboral; se han dado muchas situaciones irregulares en Servicios Periciales, los directivos referidos saben que es un acoso laboral y lo realizan con el fin de causarnos daño; también quiero señalar que otro tipo de acoso laboral, es el no permitirnos capacitarnos (los odontólogos tomaban la capacitación de antropología como una forma de acoso laboral), esta limitante la hacía el doctor "GG", con el fin de no vernos como competencia con él, lo que están haciendo con "A", lo han hecho conmigo y otras compañeras y compañeros, el trato con "A" ha sido de manera despectiva, principalmente por "E", quien no le ha permitido superarse laboralmente, ya que ella tiene mucha capacidad; solicito que mis datos personales se tengan en reserva ya que tengo temor de alguna represalia en mi contra...". (Sic)

43. Por último, manifestó "EE" que: "...Tengo aproximadamente de 3 a 4 años de conocer a "A", ya que ella ingresó desde el 2018 o 2019 como practicante en el área de "B", y yo me encuentro en "H", de la Dirección de Servicios Periciales de la Fiscalía General del Estado; "A" después de estar en "B" pasó a "H", ella se desempeñaba en el área de obtención de huellas dactilares y yo en el área de "Z", por lo tanto trabajábamos en conjunto, no tengo idea cuanto tiempo permaneció "A" en el área de obtención de huellas dactilares, pero su trabajo fue con mucha disposición, siempre proactiva, trabajando en ocasiones fuera de su horario; cuando ella decide entrar a la academia para ser perita y como la formación de la academia dura de 6 a 8 meses, dejó de estar con nosotros en el área de "H"; tengo entendido que ella batalló mucho para entrar a la academia, y "A" se acercó conmigo en varias ocasiones a platicarme que la estaban discriminando laboralmente, ya que en una ocasión, le quitaron el nombramiento de "I" durante la academia, asimismo que recibía castigos indebidos, esto durante la academia, los castigos consistían en encierros en las instalaciones de la propia academia, no sé si es en las aulas o dormitorios, pero permanecían encerradas, según el castigo de 12 a 24 horas, no tengo idea cual sea el límite de la sanción, e incluso "A" me comentó que la encerraron junto con una compañera, la cual sé que es hija de un perito adscrito a la zona sur, en Parral, su compañera pidió ayuda y no le brindaron apoyo, ya que el aislamiento era total, creo que esta fue la última academia para peritos, ya que posteriormente con la pandemia, se suspendió la academia para peritos, esta información "A" me platicó esto hace aproximadamente un año, y cuando ella me platica esta situación, me doy cuenta que el Coordinador "E", es el que tiene la facultad de asignaciones de plazas para los peritos que iban saliendo de la academia, e incluso de la reasignación de las plazas para las personas a las que habían dado de baja; he visto que a "A", la han cambiado área de trabajo, recuerdo que estuvo en el área "P" y en el área "T", que es donde actualmente se encuentra, creo que son estas dos áreas en las que ha estado; pienso que estos cambios han

sido sin motivo alguno, yo he tenido problemas con el Coordinador “E”, él, cuando no le parece algo, inicia a hacer cambios de área al personal de servicios periciales sin fundamento, es decir, notifica el cambio sin justificación, de manera arbitraria, creo que estos cambios son por el carácter que tiene el Coordinador, ya que reacciona de manera agresiva, misógina, abusando de su autoridad, y que ha muchas personas que prestamos nuestro servicio, nos ha pasado, pero pocas hemos puesto denuncia, él toma las cosas de manera personal y no laboral, sus decisiones son arbitrarias, desconocimiento de las funciones del personal de servicios periciales, el Coordinador es de las personas que toma sus decisiones en base a las emociones personales o a lo que dicte su vida, pero en ningún momento para atender cuestiones del servicio público que desempeñamos dentro de Servicios Periciales; tengo entendido que “A” no está en el área correcta, ya que ella está preparada para estar en un área donde pueda potencializar sus habilidades y crecer profesionalmente...”. (Sic)

44. Del contenido de dichos testimonios, tenemos que todos coinciden en que los cambios de adscripción del personal se hacen de forma arbitraria por parte de “E”, sin embargo, esta Comisión considera que sus dichos en ese sentido son infundados y emitidos de forma subjetiva, en razón de que éstos señalan que, a su juicio, los cambios de adscripción llevados a cabo en la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, se llevan a cabo sin justificación o motivo alguno.
45. A pesar de lo antepuesto, tal y como se señaló en el punto 33 de la presente determinación, la autoridad, en el caso de los cambios de adscripción “A”, emitió diversos oficios, en los que con fundamento en los artículos 4, fracción I de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua, 146, fracción I de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública y 13, fracciones VIII y XIII del Reglamento Interior de la Fiscalía General del Estado, se hizo constar la facultad de las y los superiores jerárquicos del personal adscrito a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, para realizar los cambios de adscripción que consideren necesarios y encomendar, asuntos y comisiones a sus personas subordinadas, vigilando la atención, seguimiento y cumplimiento que se les dé a los mismos, respectivamente. Además de que el dicho de las personas que fungieron como testigos en ese sentido, no se encuentra apoyado por otras evidencias que obren en el expediente, ya que refieren que se les han cambiado de adscripción de forma arbitraria junto con otras compañeras y compañeros, sin embargo, nunca señalaron los nombres de dichas personas para que este organismo estuviera en aptitud de entrevistarlos y corroborar esos hechos, ni obran los oficios de sus cambios de adscripción, como para que esta Comisión pudiera realizar un análisis de los mismos y verificar su contenido (como en el caso de “A”), y por lo tanto, determinar

si esos cambios fueron arbitrarios y/o si es una cuestión que ocurre de manera sistemática.

46. No obstante lo anterior, llama la atención el hecho de que las personas que rindieron su testimonio, solicitaron expresamente mantener en reserva sus datos personales, por temor a una represalia, y que además hicieron referencia al trato que ha recibido “A” por parte de sus superiores en las diversas áreas a las que ha estado adscrita, haciendo referencia a la personalidad del coordinador “E”, de quien señalaron que es una persona que se toma las cosas de manera personal y no laboral, que toma sus decisiones con base en sus emociones y que por instrucciones de éste, no le daban permisos a “A”, que ha habido malos tratos en contra del personal con palabras despectivas y humillantes e indiferencia para tomar en cuenta al personal en cuestiones laborales, entre otras situaciones; lo cual sin duda refleja la existencia de diversos factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo donde desempeñan sus funciones las y los profesionistas adscritos a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses.
47. Esto, porque la referida norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, análisis y prevención, establece en su punto 4.7, que los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo de sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.
48. De igual manera, los incisos c, f y g del punto 7.2 de la norma oficial mexicana antes referida, establecen que, constituyen factores de riesgo psicosocial en el entorno organizacional, para efectos de la presente determinación la falta de control sobre el trabajo, el liderazgo y relaciones negativas en el trabajo y la violencia laboral.
49. Para reforzar el razonamiento anterior, se cuenta en el expediente con el resultado de la evaluación psicológica de fecha 14 de febrero de 2022 practicada a “A”, por parte del licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo adscrito a este organismo, en el que asentó lo siguiente:

“11. Consideraciones técnicas:

Al momento de realizar la entrevista, es muy notoria la afectación en la quejosa, debido a que muestra aspectos característicos por los hechos que relata y por el comportamiento presentado en la entrevista, como los delirios de persecución, la gastritis nerviosa, la diarrea frecuente, el trastorno

obsesivo compulsivo por miedo de cometer cualquier error en su área laboral, y la tristeza generalizada.

Los resultados de la batería de pruebas psicosométricas reflejan la existencia de una ansiedad y trauma, siendo el trauma el más marcado.

Estos hechos relatados, en conjunto con los resultados de la batería de pruebas psicológicas concuerdan con una sintomatología de trastorno de ansiedad, siendo diagnosticada por las características de tiempo que se viene presentando el suceso conforme al manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales del DSM-5 lo siguiente:

300.02 (F41.1) Trastorno de ansiedad generalizada:

A. Ansiedad y preocupación excesiva (anticipación aprensiva), que se produce durante más días de los que ha estado ausente durante un mínimo de seis meses, en relación diversos sucesos o actividades (actividad laboral).

B. Al individuo le es difícil controlar la preocupación.

C. La ansiedad y la preocupación se asocia a los síntomas siguientes:

** Inquietud o sensación de estar atrapado o con los nervios de punta.*

** Dificultad para concentrarse o quedarse con la mente en blanco.*

** Irritabilidad.*

** Tensión muscular.*

** Problemas de sueño (dificultad para dormirse o para continuar durmiendo, o sueño inquieto e insatisfactorio).*

D. La ansiedad, la preocupación o los síntomas físicos causan malestar clínicamente significativo o deterioro en lo social, laboral u otras áreas importantes del funcionamiento.

E. La alteración no se puede atribuir a los efectos fisiológicos de una sustancia (drogas, medicamentos), ni a otra afectación médica (hipertiroidismo, etc.).

(Diagnósticos dados conforme a los resultados manifiestos directos de la batería de pruebas psicológicas).

12. Conclusiones y recomendaciones:

Con base a la entrevista practicada, las pruebas psicológicas aplicadas y al análisis de la declaración de la entrevistada y conforme a la relatoría de los hechos, los rasgos fisionómicos que muestra, además de los resultados de

las escalas, esto junto con las características físicas de comportamiento en el proceso de la entrevista, concluyo que la ciudadana “A”, se encuentra afectada emocionalmente por el proceso que refirió haber vivido en relación a los hechos que relató en su queja ante esta Comisión...”.

- 50.** De igual manera, se cuenta con el informe en materia de psicología realizado a la persona impetrante, elaborado por la licenciada Dayna Patricia Campos Rivera, psicóloga del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, en el cual se obtuvo el siguiente resultado:

“Se integraron los datos anteriores (entrevista, observación y resultados de las pruebas) considerando la existencia de datos compatibles con violencia, de acuerdo a los efectos señalados:

Físicos: Llanto en ocasiones, preocupación sobre cómo se siente, pérdida de apetito, inquietud, intranquilidad, molestias digestivas, dolores de cabeza, ganas de suspirar, opresión en el pecho, palpitaciones, taquicardia, temblores, tics o calambres musculares, sensación de ahogo, somnolencia, agotamiento.

Conductuales: Inquietud, incapacidad de relajarse y estar tranquila, beber, fumar o tomar algo, tendencia a comprobar repetidamente si todo está en orden, dificultad para disfrutar las cosas como antes, autocrítica, insatisfacción, dificultad para tomar decisiones.

Emocionales: Inquietud, sentimiento de culpa y de estar siendo castigada, irritabilidad, ansiedad, mayor predisposición a miedos y temores, aprensión, sensación de estar poniéndose enfermo, sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad.

Sociales: Preocupación por lo que pueda pasarle a su familia y por ser aceptada socialmente, estrés.

Asimismo se encuentra en la evaluada la presencia de un testimonio creíble acorde a los elementos cognitivos, afectivos y conductuales, los cuales son comprensibles y están en consonancia con la narración expuesta, la cual posee consistencia lógica y coherencia contextual, así como adecuación espacio-temporal acorde a la entrevista. Por lo anteriormente expuesto se deduce que la experiencia de victimización sufrida en la examinada ha generado un impacto significativo modulado a partir de su perfil individual, la relación con el agresor, las características de los hechos violentos, así como las consecuencias asociadas a la revelación, encontrándose la presencia de secuelas emocionales

indicadoras del daño causado que poseen relación con las características que definen la violencia de género.

IV: Conclusiones:

De acuerdo a los datos antes mencionados se concluye lo siguiente:

La examinada “A” presenta datos compatibles con alteración a escala emocional, como se menciona en el apartado de arriba, deduciéndose la presencia de un malestar consistente en sentimiento de abatimiento, así como rechazo al agresor después de los hechos que denuncia, mismos que encuadran en las descripciones que se advierten en los artículos de la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia:

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.

Artículo 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Asimismo, la CNDH en México, cita a Heinz Leymann, quien define la violencia laboral, también conocida como “mobbing”, como: “Aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación con la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando su lugar de trabajo”.

El tratamiento psicológico que requiere la examinada se estima con pronóstico de 24 sesiones, una por semana, considerando que el costo por sesión es de aproximadamente 600 pesos en algunos consultorios psicológicos privados de esta ciudad, no omitiendo señalar que los

síntomas descritos pueden verse aumentados y/o modificados en deterioro emocional de la examinada. El número de sesiones puede modificarse debido a la gravedad de la afectación emocional de la examinada y el proceso legal que enfrenta.

El proceso psicoterapéutico proporcionado en el número de sesiones debe brindarse por un o una psicoterapeuta especializada/o en violencia de género, esto con la finalidad de brindar un tratamiento y un acompañamiento integral adecuado en las diversas áreas que se han visto afectadas a lo largo de su vida a consecuencia de la violencia de género de la cual es víctima, de igual manera pueda determinar si es necesaria la intervención de otro especialista durante el proceso, como lo es intervención médica...". (Sic)

- 51.** Atendiendo a las evidencias antes descritas, al adminicular con los hechos referidos en el escrito inicial de queja, los testimonios y las evaluaciones psicológicas practicadas a la impetrante por personal adscrito a este organismo y del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, resulta incontrovertible que existe una causa-efecto, entre el trato que ha recibido "A" de sus superiores jerárquicos, las condiciones organizacionales donde presta sus servicios profesionales y las afectaciones emocionales que fueron asentadas en las referidas evaluaciones, como ansiedad y trauma, trastorno de ansiedad generalizada, síntomas de inquietud, irritabilidad, tensión muscular, malestares digestivos y problemas de sueño, entre otros, todo lo cual, es acorde a la sintomatología que describe la norma NOM-035-STPS-2018, cuando se presenta alguno de los factores de riesgo psicosocial señalados en la misma.
- 52.** Es por lo anterior, que en el caso que nos ocupa, se observa que en el entorno organizacional en el que se encuentra "A", existen señales que actualizan los factores de riesgo psicosocial antes mencionados; y que estos constituyen violencia laboral, lo cual se puede concluir toda vez que de conformidad con el punto 4.12 de la multicitada norma NOM-035-STPS-2018, se entiende como tal a todos aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de las personas trabajadoras, que pueden dañar su integridad o salud.
- 53.** Derivado de lo previamente referido, este organismo considera que se vio vulnerado el derecho de "A" a una vida libre de violencia, ya que, de los testimonios analizados y las evaluaciones psicológicas realizadas por este organismo y el Instituto Chihuahuense de las Mujeres se infiere que, en su lugar de trabajo, de manera sistemática y persistente, han existido actos constantes en su perjuicio que le han afectado; razón por la cual se actualizan los supuestos establecidos en los artículos 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y

fracción III del artículo 6 de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, mismos que disponen que por violencia laboral se entienden todos aquellos actos u omisiones en abuso de poder atribuibles a personas con vínculos laborales con las víctimas independientemente de la situación jerárquica, que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, que impiden su desarrollo y atenta contra la igualdad; situación que puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

- 54.** En este mismo sentido, resulta claro que se ha vulnerado también su derecho un trato digno, mismo que se encuentra previsto en los artículos 5.1 y 11.1 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, que disponen que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su integridad y al respeto de su honra e integridad psíquica y moral.
- 55.** Teniendo en consideración que cualquier tipo de violencia que sea ejercido contra las mujeres genera responsabilidad estatal, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que es: *“El deber del Estado de actuar con la debida diligencia para proteger los derechos humanos y los derechos de las mujeres”*³, señalando a su vez que: *“Esta obligación implica cuatro componentes: prevención, investigación, sanción y reparación de las violaciones a los derechos humanos.”*⁴
- 56.** Por lo anterior, y con fundamento en los artículos 19 y 20 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, mismos que establecen respectivamente que: *“Los tres órdenes de gobierno (...) tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental, de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia...”* y que: *“Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige”*, este organismo considera que existe responsabilidad de la autoridad, al no garantizarle a “A” un ambiente laboral libre de violencia.

IV. RESPONSABILIDAD:

³ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “Violencia contra las mujeres, Serie de información sobre salud y derechos sexuales y reproductivos”. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WRGS/SexualHealth/INFO_VAW_WEB_SP.pdf

⁴ El Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Discriminación en Haití, III. El Deber del Estado de Actuar con la Debida Diligencia Requerida para Prevenir y Erradicar la Violencia y la Discriminación Contra las Mujeres. A. Estándares internacionales y regionales aplicables a la violencia y a la discriminación contra las mujeres, párrafo 80. https://cidh.oas.org/countryrep/Haitimujer2009sp/Haitimujeriii.sp.htm#_ftnref104

- 57.** La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a los actos realizados por el funcionariado adscrito a la Dirección de Servicios Periciales de la Fiscalía General del Estado, quienes contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracción I, V, VII, VIII, y 49, fracción I y VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que las personas servidoras públicas observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, actuando conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas correspondientes a su empleo, cumpliendo con sus funciones y atribuciones encomendadas, lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público, que han sido precisadas.
- 58.** Por lo anterior, lo procedente es que la autoridad inicie, integre y en su momento resuelva, un procedimiento administrativo en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Dirección de Servicios Periciales que participaron en los hechos motivo de la presente resolución, en el que se determine el grado de responsabilidad en que hubieren incurrido, y en su caso, imponer las sanciones que conforme a derecho correspondan.

V. REPARACIÓN DEL DAÑO:

- 59.** En ese orden de ideas, se determina que “A” tiene derecho a la reparación integral del daño sufrido en virtud de los hechos que motivaron la queja en análisis, en los términos de la jurisprudencia que ha establecido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y con base en la obligación que tiene el Estado de reparar las violaciones a los derechos humanos, así como por los daños que con motivo de la actividad administrativa irregular, hubiere causado en los bienes o derechos de las personas, conforme a las bases, límites y procedimientos establecidos en los artículos 1 párrafo tercero, 109, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 178, antepenúltimo párrafo de la Constitución Política del Estado de Chihuahua.
- 60.** Al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a personal adscrito a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, la Recomendación formulada debe incluir las medidas efectivas de restitución de la persona afectada en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado, para lo cual, el Estado deberá de investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la normatividad aplicable. Para tal efecto,

en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 4, 7, 27, 67, 68, 88 fracción II, 96, 97 fracción II, 106, 110 fracción IV, 111, 112, 126 fracción VIII, 130, 131 y 152, de la Ley General de Víctimas; 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracción IV, 37, fracciones I y II y 39, de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se deberá reparar el daño de manera integral a “A”, por las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio, así como su inscripción en el Registro Estatal de Víctimas, debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño, lo siguiente:

a) Medidas de rehabilitación.

- 60.1.** Las medidas de rehabilitación pretenden reparar las afectaciones físicas, psíquicas o morales que puedan ser objeto de atención médica o psicológica.
- 60.2.** Para esta finalidad, previo consentimiento de “A”, deberá brindársele la atención psicológica que requiera, de forma gratuita y continua, hasta que alcance su total sanación psíquica, de forma inmediata y en un lugar accesible, así como darle información previa, clara y suficiente acerca de los procedimientos a los que, de quererlo así, se someterá con ese fin, de tal manera que los tratamientos y medicamentos sean provistos por el tiempo que sea necesario.

b) Medidas de satisfacción.

- 60.3.** La satisfacción, como parte de la reparación integral, busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas. Este organismo derecho humanista considera que la presente recomendación constituye, *per se*, una forma de reparación.
- 60.4.** De las constancias que obran en el sumario, no se desprende que se haya iniciado algún procedimiento administrativo disciplinario con motivo de los hechos que nos ocupan, por lo que la autoridad deberá agotar las diligencias necesarias para que se inicie, integre y resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda en contra de las personas servidoras públicas involucradas en los hechos materia de la queja, y en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

c) Medidas de no repetición.

- 60.5.** Estas consisten en implementar las medidas que sean necesarias para conseguir que los hechos violatorios de derechos humanos no se repitan y contribuir a su prevención.
- 60.6.** Por esa razón, la autoridad deberá adoptar todas las medidas y los mecanismos legales y administrativos que sean necesarios para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las personas que en el caso y en lo sucesivo, sufran violencia laboral en su lugar de trabajo, de tal manera que atienda a los puntos 4.12, 4.7, 5 a 5.8, 7, 7.1 y 7.2, incisos c), f) y g), números 1), 2) y 3), 8.1 incisos a), b) y c), y 8.2, inciso g), todos de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, estableciendo políticas de prevención de riesgos psicosociales, mecanismos de identificación, análisis y evaluación de factores de riesgo psicosociales orientados a la violencia laboral, acoso, hostigamiento y malos tratos, así como el establecimiento de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable, así como para denunciar actos de violencia laboral, entre otros, con la finalidad de que no se repitan cuestiones como las analizadas en el presente caso, lo cual deberá hacerse en un término de seis meses, contados a partir de la aceptación de la presente resolución.
- 61.** Atendiendo a los razonamientos y consideraciones antes detallados, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, estima que a la luz del sistema de protección no jurisdiccional, se desprenden evidencias para considerar violados los derechos fundamentales de "A", específicamente a una vida libre de violencia, y en consecuencia, respetuosamente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso a), 91, 92 y 93, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente emitir las siguientes:

VI. RECOMENDACIONES:

A usted, **licenciado Roberto Javier Fierro Duarte, Fiscal General del Estado**, con fundamento en los artículos 1, 2 inciso E y 25 de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua:

PRIMERA. Se inicie, integre y resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, involucradas en los hechos de la queja, tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución y, en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

SEGUNDA. Se le repare integralmente el daño a “A”, conforme a lo establecido en el apartado V de esta determinación.

TERCERA. En un plazo que no exceda de treinta días naturales contados a partir del día siguiente de la aceptación de la presente resolución, en los términos de lo establecido en la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se inscriba a “A” en el Registro Estatal de Víctimas, y remita las constancias que lo acrediten.

CUARTA. Se realicen todas las medidas administrativas tendentes a garantizar la no repetición de violaciones a derechos humanos de similar naturaleza a las analizadas, en términos del punto 60.6 de la presente determinación.

La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44, primer párrafo de la ley que rige nuestra actuación, tiene el carácter de pública y con tal carácter se divulga en la gaceta de este organismo, y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de que se inicien las investigaciones que procedan por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

Las Recomendaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos no pretenden, en modo alguno, desacreditar a las instituciones ni constituyen una afrenta o agravio a las mismas o a sus titulares, sino que, por el contrario, deben ser concebidas como instrumentos indispensables en las sociedades democráticas y en los Estados de derecho, para lograr su fortalecimiento a través de la legitimidad que con su cumplimiento adquieren autoridades y personas servidoras públicas ante la sociedad.

Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquellas y éstos, sometan su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que conlleven el respeto a los derechos humanos.

En todo caso, una vez recibida la Recomendación, la autoridad o persona servidora pública de que se trate, informará dentro de los 15 días hábiles siguientes a su notificación, si se acepta; y entregará en su caso, en otros 15 días adicionales, las pruebas correspondientes de que se ha cumplido, ello según lo establecido en el artículo 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

No dudando de su buena disposición para que la presente sea aceptada y cumplida, se hace de su conocimiento que la falta de respuesta dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada. En caso de que se opte por no aceptar la presente Recomendación, le solicito en los términos del artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44 de la multireferida Ley, que funde, motive y haga pública su negativa.

ATENTAMENTE

**NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA
PRESIDENTE**

*RFAAG

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

C.c.p.- Dr. David Fernando Rodríguez Pateén, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Para su conocimiento y seguimiento.