

Oficio No. CEDH:1s.1.086/2025

Expediente No. CEDH:10s.1.5.069/2024

RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.012/2025

Visitador ponente: Juan Ernesto Garnica Jiménez

Chihuahua, Chih., a 24 de junio de 2025

**SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA ESTATAL
PRESENTE.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por “A”,¹ con motivo de actos u omisiones que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.5.069/2024**, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6 y 12 de su Reglamento Interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

I. ANTECEDENTES:

1. Con fecha 23 de febrero de 2024, se recibió escrito signado por “A” quien manifestó lo siguiente:

“...A. Que fui víctima de violencia laboral y omisión por parte de mis jefes inmediatos “B” y “C”, por tal motivo en fecha 04 de mayo de 2023 presenté mi queja correspondiente en este organismo.

¹ **Información respecto a los datos personales e información de naturaleza confidencial.** Fundamento Jurídico. Acuerdo del Comité de Transparencia de confirmación de Clasificación: **CEDH.7C.2/021/2025 Versión Pública** Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los datos personales de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación. Lo anterior con fundamento en los artículos 6, Apartado A, fracción II y, VIII, párrafo sexto, 16, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, fracción III, párrafo tercero de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 3, fracción XXI, 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 128, y 134 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua; 1, 6, 7, 16, 17, 18, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, 16 y 171, fracción VII, de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua; 4, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, y demás aplicables. Lineamientos Séptimo fracción I, y Trigésimo Octavo fracción I, de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas. Motivación. Difundir esta información violentaría el derecho de protección de datos. (Véase prueba del daño). Temporalidad. Información Confidencial: Restringida por tiempo indefinido.

B. Derivado de lo anterior, en fecha 31 de marzo de 2023, se realizó proceso conciliatorio donde se firmó el acta circunstanciada correspondiente y se llegaron a los acuerdos siguientes:

1. Se realizará cambio de turno a la quejosa, quedando bajo el mando del comandante "D", siendo asignada al área centro en compañía del oficial "E", realizando todas las labores inherentes a su cargo y no se verá modificación alguna en sus percepciones.

2. Se realizará una amonestación por escrito a los comandantes "C" y "B", la cual se integra al expediente personal de cada uno. Asimismo, de parte del Departamento de Asuntos Internos, quien está dando seguimiento a la queja de "A".

3. Se establece el compromiso para que el personal del departamento de capacitación brinde pláticas de capacitación y sensibilización a todos los elementos operativos de la Subsecretaría de Movilidad, en temas relacionados con violencia laboral.

4. Por parte de "F", se establece que la quejosa puede tratar de manera directa con él, cualquier situación relacionada con los hechos motivo de la queja.

C. Por lo anterior, el día 11 de agosto de 2023, este organismo realizó acuerdo de archivo de solución por conciliación en la presente investigación, al haberse cumplido en apariencia los acuerdos acordados.

D. Sin embargo, dicho cumplimiento fue simulado por parte de la Dirección de Movilidad, toda vez que, respecto al punto número 4 del convenio que a la letra indica: "Por parte del licenciado "F", se establece que la quejosa puede tratar de manera directa con él, cualquier situación relacionada con los hechos motivo de queja", no se ha cumplido por lo que a continuación narro:

La Subsecretaría realizó un cambio de adscripción de mis agresores, ya que no soy la única víctima de estas dos personas dentro de la corporación y para obedecer a nuevas indicaciones de otras instancias encargadas de investigar faltas administrativas decidieron ubicarlos en "puestos administrativos", sin embargo eso ha generado que yo tenga contacto directo y a solas con mi agresor principal "B", ya que está asignado al archivo de infracciones, lugar al que tengo que acudir a entregar y solicitar mi block de infracciones, por lo que no solo tengo que topármelo en dicho lugar, sino estar a solas con él, ya que él es la persona encargada de entregarme en la mano dicho block, tengo que firmar una bitácora donde él me hace entrega del material, comprendo que laboramos en el mismo edificio, pero a la subsecretaría no le importa mi bienestar emocional y físico, ya que siguen poniéndome en riesgo al permitir convivir los días de guardia con mi agresor directo, es decir, permiten que esté a solas en un edificio con mi agresor, sin importarle el daño emocional que eso me genera, el miedo y el estrés continuo por el que paso, al saber que entraré

a un lugar donde estaremos solos mi agresor y yo.

El lugar al que fue asignado mi agresor como “protección a nosotras las víctimas”, le sigue dando ventajas para ejercer poder y control emocional sobre mi persona, incitando estas conductas a que mi agresor crea y sienta que no existen consecuencias por sus conductas violentas, sino que le envían el mensaje de protección.

Por esto que narro, es que con base al numeral 4 del convenio realizado entre este organismo es que en fecha 09 de octubre de 2023, presenté un escrito dirigido a “F”, en el cual solicito su apoyo para prevenir algún acto de violencia en mi contra, sin embargo, nunca recibí una respuesta, ni verbal o por escrito, tal parece que para él la garantía de no repetición no existiese, no le interesa la integridad ni la seguridad de las víctimas de “B”.

Por lo anterior, solicito la intervención de esta institución protectora de los derechos humanos, toda vez que me siento en riesgo inminente, los encuentros a solas con mi agresor están retrocediendo mi tratamiento psicológico y mis afectaciones de inseguridad y temores nuevamente se están presentando.

La conducta omisa dentro de la corporación se sigue presentando, son permitidas por la institución, me siento desprotegida y minimizada, solicito su intervención urgente...”. (Sic).

2. Con fecha 07 de marzo de 2024 la licenciada Virginia Verónica Nevárez Santana, Titular del Departamento de Orientación y Quejas de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, elaboró acta circunstanciada en la cual hizo constar haber entrevistado a “A” quien manifestó lo siguiente:

“...soy víctima de violencia laboral por acción y omisión por parte de mis jefes inmediatos “B” y “C”, motivo por el cual presenté una queja ante este organismo derecho humanista, la cual fue radicada bajo el número 10s.1.1.131/2023, sin embargo a pesar que dentro del trámite de la misma se dio un proceso de conciliación donde se llegaron a varios acuerdos que relato en mi escrito, todo ha sido una simulación, y digo esto, debido a que se dio un cambio de mis agresores dentro de la corporación, asignándoles puestos administrativos, en donde “B” fue asignado al área de archivo de infracciones, donde al ser yo personal operativo, tengo contacto directo con el mismo, ya que es ahí donde nos entregan los blocks de infracciones, lugar en donde tengo que enfrentarme a él a solas; generando con esto estados de ansiedad, dolores de cabeza constantes que atentan con mi bienestar emocional, ya que sigo en riesgo y el miedo constante de que pueda hacerme algo. Por lo que, acudo de nuevo a presentar queja por la omisión que sigue realizando el Subsecretario de Movilidad, protegiendo a servidores públicos agresores que discriminan, humillan y siguen generando violencia contra las mujeres, servidoras públicas que tratamos de realizar nuestro trabajo de manera honesta; ya que derivado al convenio que firmamos ante esta Comisión Estatal, no se ha dado

cumplimiento...”. (Sic).

3. Con fecha 05 de abril de 2024, se recibió en este organismo el oficio número SSPM/SM/UJ/0303/2024, signado por el licenciado “F”, Subsecretario de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua, por medio del cual manifestó lo siguiente:

“...Se niega que haya existido una simulación a los actos tendientes al cumplimiento del Acuerdo Conciliatorio de la queja 10s.1.1.131/2023, toda vez que los mismos fueron cabalmente acatados para privilegiar la integridad física y emocional de la hoy quejosa. En este sentido, se hace la aclaración que si bien es cierto “B” actualmente se desempeña como personal administrativo dentro del Área de Archivos de Infracciones de esta Subsecretaría de Movilidad del Estado, sin embargo, no tiene trato directo con la quejosa, ya que dentro de la misma área se encuentran asignadas dos personas adicionales en el turno matutino, en el cual se encuentra laborando “B”, toda vez que tanto en el área como el edificio es ocupado por diversas personas.

Referente al oficio de fecha 09 de octubre del 2023, se informa que “D”, Inspector Jefe de la Subsecretaría de Movilidad del Estado, ha mantenido comunicación constante con la quejosa, con la finalidad de atender cualquier tipo de inconformidad que presente para desempeñar sus funciones. En este sentido, se niega que hubo omisión en dar atención a la quejosa, toda vez que, aunque no se dio un escrito de contestación a su oficio, sí hubo un acercamiento verbal por parte de su superior jerárquico. Sin embargo, cabe mencionar que a la fecha la hoy quejosa no se ha apersonado con el suscrito para manifestar cualquier situación relacionada con los hechos de la queja inicial.

De lo anterior, se informa que en fecha 22 de marzo del presente año, se tuvo por aceptada la medida cautelar solicitada por su H. organismo de derechos humanos, y fueron asignados los inspectores “G” y “H” para encargarse de la recepción de las infracciones que la quejosa emita en su turno, así como de entregar el block de infracciones nuevas correspondientes, fijando de común acuerdo el lugar y hora para realizarlo”. (Sic).

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

II. EVIDENCIAS:

5. Escrito de queja suscrito por “A” recibido en este organismo en fecha 23 de febrero de 2024, mismo que quedó transcrito en el párrafo 1 de la presente resolución. Al mencionado escrito, adjuntó los siguientes documentos en copia simple:

- 5.1.** Escrito signado por “A” dirigido al Subsecretario de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua.
- 5.2.** Rol de guardia de fines de semana del archivo de infracciones.
- 6.** Acta circunstanciada de fecha 07 de marzo elaborada por la licenciada Virginia Verónica Nevárez Santana, Titular del Departamento de Orientación y Quejas de este organismo, mediante la cual hizo constar que se entrevistó con “A”, cuyo contenido quedó transcrito en el párrafo 2 de la presente resolución. A dicha acta se acompañó lo siguiente:
 - 6.1.** Copia simple del oficio número SFP/OIC/SSEP/ADI/057/2024 de fecha 29 de febrero de 2024 signado por licenciada Cyndi Danaee Pérez Vargas, en su carácter de Titular del Área de Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua, mediante el cual notificó a “A” el acuerdo de calificación de presunta falta administrativa grave que se dictó en contra de “B”, recaído en el expediente “I”.
- 7.** Solicitud de medida cautelar número CEDH:10s.1.5.006/2024 de fecha 13 de marzo de 2024, mediante la cual este organismo pidió al Subsecretario de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua, que girara instrucciones a efecto de que se tomaran las medidas precautorias o cautelares necesarias para evitar la consumación de posibles violaciones a los derechos humanos de “A”, a fin de que se adoptaran las medidas razonables y necesarias tendientes a garantizar la integridad, libertad y seguridad personal de la persona impetrante.
- 8.** Oficio número SSPE/SM/UJ/0302/2024 de fecha 22 de marzo de 2024, suscrito por el licenciado “F”, Subsecretario de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua, por medio del cual informó a este organismo que aceptaba llevar a cabo la implementación de medidas cautelares en favor de la persona quejosa, así como aquellas tendientes a garantizar la prevención, atención, sanción y la erradicación de posibles conductas que pudieran encuadrar en violaciones a los derechos humanos denunciados por “A”.
- 9.** Oficio número SSPE/SM/UJ/0303/2024 de fecha 26 de marzo de 2024 signado por el licenciado “F”, Subsecretario de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua, mediante el cual rindió el informe de ley, mismo que quedó transcrito en el párrafo número 3 de la presente resolución.
- 10.** Oficio número SFP-OIC-SSPE-043/2024 de fecha 08 de abril de 2024, signado por Ricardo de Jesús Pérez Peña, Titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, Sector Seguridad y Justicia, mediante el cual informó a esta Comisión, que en el expediente de responsabilidad administrativa “I”, no obra constancia de haberse otorgado alguna medida de protección en favor de “A”.

11. Escrito recibido en este organismo en fecha 22 de abril de 2024, firmado por "A", mediante el cual realizó diversas manifestaciones en relación al informe de ley.

12. Acta circunstanciada de fecha 18 de junio de 2024 elaborada por el Visitador ponente, mediante la cual hizo constar que tuvo una entrevista con "A", quien manifestó lo siguiente:

"...Quiero hacer referencia a que el Subsecretario de Movilidad, me ofreció un cambio al Área de Periciales en el turno nocturno, y esto como protección a la corporación y no a mí como persona servidora pública de dicha dependencia, sin embargo, por el momento yo me encuentro en mi periodo de vacaciones, reincorporándome a mis labores el día 30 de junio; sin embargo, de acuerdo a la propuesta que me realizó el Subsecretario de Movilidad, lo cierto es que por mis condiciones de salud, no es posible aceptar dicho cambio en el horario nocturno, pero sí lo acepto en un horario vespertino...". (Sic).

13. Escrito recibido en este organismo en fecha 19 de junio de 2024, suscrito por "A", mediante el cual allegó un informe en materia de psicología que le fue practicado por la licenciada Laura Delgado Acosta, psicóloga del Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

14. Oficio número SSPE/SM/UJ/0694/2024 de fecha 02 de julio de 2024, suscrito por el licenciado "F", Subsecretario de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua, mediante el cual informó lo siguiente:

"...Se tomaron las siguientes medidas de protección a favor de "A":

- 1. Será comisionada a servicio de oficina, ya pudiera ser en el área de Periciales y/o Resguardos de Edificios y/o cualquier área administrativa en la que pueda desempeñar su servicio.*
- 2. Se le canaliza a recibir apoyo psicológico con el personal especializado con el que cuenta la Secretaría de Seguridad Pública Estatal...".*

Acompañando al referido oficio el siguiente documento en copia simple:

14.1. Oficio número SSPE/SME/ACO/0537/2024 de fecha 17 de junio de 2024, firmado por el licenciado "D", dirigido a "A", con la finalidad de notificarle su cambio de servicio al Área de Accidentes y Peritajes.

15. Escrito recibido en este organismo en fecha 04 de julio de 2024 firmado por "A", en el cual manifestó lo siguiente:

"...Ahora bien, debo mencionar como propuesta de cambio de área de trabajo lo siguiente:

- A. *Se me asigne nuevamente a las células mixtas, toda vez que en dicho lugar me siento segura y protegida por mis compañeros, quienes, sí han mostrado una preocupación real por mi seguridad y donde no tengo contacto con mis agresores y con demás mandos altos, más únicamente con mi subinspector, a quien le entrego información de trabajo. Además de que dicho horario se acomoda a mis necesidades de madre.*
- B. *Se me designe a una mesa de peritaje, toda vez que cumplo con los requisitos y la experiencia necesaria para ello...”.*

16. Oficio número SSPE-SAI-DDHATRC-DDH/0160/2024 de fecha 10 de julio de 2024, recibido en este organismo vía correo electrónico, suscrito por el maestro Ulises Enrique Pacheco Rodríguez, Director de Derechos Humanos, Antisoborno, Transparencia y Rendición de Cuentas de la Secretaría de Seguridad Pública Estatal, mediante el cual informó que la licenciada Mariana Mariel Guadarrama, Directora de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos, señaló que dentro de la queja administrativa con el número “J”, “A” presentó tarjeta informativa (sic), así como denuncia presentada ante la Fiscalía General del Estado, señalando que se realizó la medida cautelar de cambio de adscripción de los presuntos agresores de “A”, con el fin de evitar contacto físico entre las partes.

17. Oficio número SSPE/SM/UJ/0797/2024 de fecha 22 de julio de 2024, signado por el licenciado “F”, Subsecretario de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua, por medio del cual informó a este organismo que “A” sería reasignada a realizar trabajos de oficina dentro del área de peritajes, cubriendo un horario de 7:00 a.m. a 04:00 p.m., de lunes a viernes.

18. Acta circunstanciada de fecha 24 de septiembre de 2024, elaborada por el Visitador ponente, mediante la cual hizo constar que tuvo una entrevista telefónica con la persona impetrante, quien manifestó lo siguiente: *“Sí inicié actividades en el área de periciales, de lo cual, las personas de dicho departamento, me recibieron muy bien y me brindaron el apoyo para trabajar en dicho departamento, agradezco el cambio; sin embargo, no se me ha asignado alguna actividad que realizar, estoy sin hacer nada, no me asignan actividades, además, me fue informado que el comandante “L”, quien es “M”, dio la orden de que no quería verme fuera del área de peritajes, que no quería verme por los pasillos, esto me lo comentó mi inspector “N”, lo cual me ha generado más estrés, ya que si bien no dependo directamente del comandante “L”, es mi superior jerárquico, y sus órdenes son atendidas, y para que me lo haya dicho mi superior directo, sentí que fue una advertencia o condicionamiento para estar en el área de peritajes sin hacer nada, en lugar de bríndame apoyo para desempeñar mi trabajo con tranquilidad, esto me generó más estrés, teniendo que acudir con el psiquiatra para atenderme, y de hecho, me han dado incapacidades, las cuales en ocasiones batallo para que me sean aceptadas por el médico familiar, esto porque no me creen respecto a mi situación de salud por la que estoy pasando, por lo que en su momento presentaré las constancias médicas...”*. (Sic).

19. Acta circunstanciada de fecha 09 de enero de 2025, elaborada por el Visitador ponente, mediante la cual hizo constar que tuvo una entrevista telefónica con “A”, quien dio su consentimiento para que personal de este organismo realizara en ella una evaluación psicológica, a fin de establecer una impresión diagnóstica de ella a ese nivel y valorar su estado mental, con la finalidad de evaluar un posible caso de acoso laboral. En la mencionada diligencia, la persona quejosa manifestó lo siguiente: “...en el mes de julio del año pasado, se me había reasignado realizar trabajos en el área de peritajes de la Subsecretaría de Movilidad; sin embargo, en dicha área no me encomendaban ninguna actividad, además, con las advertencias realizadas por el comandante “M”, me generó un ambiente laboral estresante, tener que cuidarme de que no me vean fuera de la oficina y limitarme a realizar mis funciones. Asimismo, quiero mencionar que durante el periodo de agosto a diciembre del año pasado, se entregaron uniformes al personal de la Subsecretaría de Movilidad, sin embargo, a mí me excluyeron, no me avisaron el día en que se dotó a los compañeros de uniformes nuevos, si bien es cierto por mi condición de salud he estado con incapacidad médica para presentarme a laborar, no debieron excluirme de haberme dotado de los uniformes...”. (Sic).

III. CONSIDERACIONES:

20. Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver en el presente asunto, atento a lo dispuesto por el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6, 12 y 84, fracción III de su reglamento interno.

21. En atención a lo dispuesto en el numeral 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que establece que, en el caso de una ausencia temporal o definitiva, las funciones de la persona en quien recaiga la Presidencia de la Comisión Estatal de los Derechos, serán cubiertas por la persona que ocupe la Dirección de Control, Análisis y Evaluación, con las facultades establecidas en el artículo 15 de esta Ley, el suscrito se encuentra habilitado para resolver el presente asunto.²

22. 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,

² Por actualizarse la hipótesis de ausencia definitiva contemplada el referido artículo 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Decreto No. LXVII/RFLEY/0945/2024 XVI P.E. P.O. 31 de agosto de 2024.

con estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra carta magna para que, una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.

23. Antes de entrar al estudio de los hechos denunciados por “A” y establecer si éstos fueron violatorios a sus derechos humanos, es necesario establecer las algunas premisas normativas relacionadas con éstos, específicamente en relación a los temas de hostigamiento laboral y discriminación, que la impetrante refirió haber sufrido por parte de sus superiores jerárquicos “B” y “C”.

24. En este sentido, el artículo 1, quinto párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, precisa los lineamientos básicos para el actuar de toda autoridad, como lo es promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, siguiendo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, garantizando además el derecho a la no discriminación por razón de género y reprobando todas aquellas conductas que atenten contra la dignidad humana y tengan por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

25. Asimismo, el artículo 123 de la Constitución Federal prevé, el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil.

26. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 132, fracción VI, establece la obligación de los patrones a guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra; de la misma forma su numeral 133, fracciones XII y XIII, establece prohibiciones de los patrones como el realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo o el permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.

27. En este sentido, el artículo 5, fracción IV de la Ley General de Atención a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que la violencia contra las mujeres es: *“Cualquier acción u omisión basada en su género que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público”*.

28. El artículo 6, fracción II, de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define lo siguiente en relación a la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso:

“Artículo 6. Las modalidades de violencia son:

Violencia laboral y docente: Es todo acto de acoso, hostigamiento u omisión ejercido por cualquier persona que tiene un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, a fin de dañar su dignidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, tendiente a impedir su desarrollo y atentar 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.

Para efectos de lo anterior, se entiende por:

a) Acoso: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este, siempre que esté vinculado a la relación laboral.

b) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”.

29. En el ámbito internacional, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, define en su artículo 1 que la violencia contra la mujer es: *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado, un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”*.³

30. El artículo 1 de la Convención Belém d’O Par, señala que la violencia contra la mujer es: *“...cualquier acci3n o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicol3gico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*. Dicha Convenci3n amplía la definici3n al incluir en el artículo 6, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: *“el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminaci3n”*.

31. Asimismo, el artículo 7 de la Convenci3n antes mencionada, señala entre otras obligaciones del Estado, la de: *“abstenerse de cualquier acci3n o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligaci3n; actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.*

32. Ahora bien, la Recomendaci3n General 19 del Comité para la Eliminaci3n de la Discriminaci3n Contra la Mujer, establece que la violencia contra la mujer es: *“...una forma de discriminaci3n que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre...”*.⁴

33. Asimismo, en cuanto al derecho a no sufrir discriminaci3n, el artículo 1 de la Convenci3n sobre la Eliminaci3n de Todas las Formas de Discriminaci3n contra la Mujer, define la discriminaci3n contra la mujer como: *“... Toda distinc3n, exclusi3n*

³ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>.

⁴ https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CEDAW/00_4_obs_grales_CEDAW.html#GEN19

o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

34. Las premisas jurídicas expuestas, ponen de manifiesto la prohibición expresa de incurrir en toda forma de violencia contra la mujer, que denota una discriminación, así como afectaciones a su integridad física y psicológica, entre otras consecuencias. Esto ha significado el surgimiento de un derecho humano de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, para cuyo respeto, protección y garantía las autoridades tienen que cumplir con deberes genéricos y específicos.

35. De tal forma que, el artículo 4 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, establece entre otros, los deberes generales para evitar transgresiones a los derechos de las mujeres de:

“- Abstenerse de practicar la violencia contra la mujer; proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y, conforme a la legislación nacional, castigar todo acto de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares;

- Establecer, en la legislación nacional sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres que sean objeto de violencia; debe darse a éstas acceso a los mecanismos de la justicia y, con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional, a un resarcimiento justo y eficaz por el daño que hayan padecido; los Estados deben además informar a las mujeres de sus derechos a pedir reparación por medio de esos mecanismos;

- Elaborar, con carácter general, enfoques de tipo preventivo y todas las medidas de índole jurídica, política, administrativa y cultural que puedan fomentar la protección de la mujer contra toda forma de violencia, y evitar eficazmente la reincidencia en la victimización de la mujer como consecuencia de leyes, prácticas de aplicación de la ley y otras intervenciones que no tengan en cuenta la discriminación contra la mujer;

- Adoptar medidas para que las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y los funcionarios que han de aplicar las políticas de prevención, investigación y castigo de la violencia contra la mujer reciban una formación que los sensibilice respecto de las necesidades de la mujer;

- Adoptar medidas orientadas a eliminar la violencia contra las mujeres especialmente vulnerables”.

36. En mismos términos, la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, precisamente el artículo 12-a, prevé la facultad de emitir órdenes de protección, las cuales consisten en actos de protección y de urgencia aplicación en función del interés superior de la víctima, que sirvan de herramientas de acción para la prevención y cautelares.

37. Lo anterior significa que en el caso que nos ocupa, se debe atender con la debida diligencia implementando la estrategia para prevenir factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra la mujer.

38. Establecidas las premisas legales, pasaremos ahora al análisis de los hechos sometidos a consideración de este organismo. En ese orden de ideas, tenemos que de acuerdo al escrito de queja signado por “A”, ésta se duele de que ha sido objeto de acoso laboral por parte de dos de sus compañeros de trabajo, y que si bien la Subsecretaría de Movilidad del Estado cambió de adscripción a las personas servidoras públicas señaladas como agresoras, asignándoles puestos administrativos, no se tomaron las medidas conducentes para evitar que “A” siguiera teniendo contacto directo con ellas, es decir, a “B”, quien fue señalado por “A” como su principal agresor, se le asignó al lugar donde la persona quejosa tiene que hacer la entrega y solicitud de los bloques que contienen las boletas de las infracciones, es decir, que para el desempeño de las funciones que tiene asignadas, tiene contacto directo con “B”.

39. Además, la persona quejosa hizo referencia a que en los días laborales en los cuales cubre guardias, se le puso en riesgo al permitirle a su agresor directo, convivir a solas con ella, lo cual señala que le causó daño emocional, miedo y estrés continuo, ya que el área en la cual se encuentra su ofensor, le genera ventaja para ejercer actos de poder y control emocional sobre ella.

40. Ahora bien, de acuerdo con las evidencias que obran en el expediente, tenemos que de acuerdo al acta circunstanciada de fecha 11 de marzo de 2024 elaborada por la Titular del Departamento de Orientación y Quejas de este organismo, se hizo constar que la persona quejosa señaló que: *“vive en riesgo constante al tener encuentros a solas con su agresor, lo que genera retroceso en su tratamiento psicológico”*.

41. Asimismo, la persona quejosa presentó copia simple del Acuerdo de Calificación de Falta Administrativa del expediente “I”, emitido en fecha 27 de febrero de 2024 por parte de la Titular del Área de Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, en el cual se advirtió una presunta falta administrativa grave atribuida a “B” en perjuicio de “A”, al presuntamente infringir el artículo 575 de la Ley General de

⁵ Artículo 57. Incurrirá en abuso de funciones la persona servidora o servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere el artículo 52 de esta Ley o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público; así como cuando realiza por sí o a través de un tercero, alguna de las conductas descritas en el artículo 20 Ter, de

Responsabilidades Administrativas.

42. En el mismo acuerdo, se le atribuyó a “C” una presunta falta administrativa no grave en perjuicio de “A”, al infringir el artículo 49 fracción I,⁶ de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Del análisis de dichas evidencias, este organismo considera que refuerzan el dicho de la persona quejosa de estar siendo víctima de hostigamiento laboral, y que derivado de una investigación del mencionado Órgano Interno de Control, se llegó a la determinación de emitir un acuerdo que si bien es de presunta responsabilidad, no deja de ser un dato que reviste un alto grado de fuerza indiciaria, que permite establecer que “A” está siendo objeto de hostigamiento laboral en su lugar de trabajo por parte de dos personas, lo que sin duda, obliga a las autoridades a realizar acciones con un enfoque preventivo y todas aquellas de índole jurídico que fomenten la protección de “A” contra toda forma de violencia, hasta en tanto se resuelve de manera definitiva el proceso instaurado en contra de sus agresores.

43. Cabe destacar que este organismo emitió la medida cautelar número CEDH:10s.1.5.006/2024, mediante la cual se solicitó al Subsecretario de Movilidad del Estado, que girara las instrucciones necesarias a efecto de que se tomaran las medidas precautorias o cautelares necesarias, para evitar la consumación de violaciones a los derechos humanos de “A”, en las cuales se adoptaran las medidas razonables y necesarias, tendientes a garantizar la integridad, libertad o seguridad personal de la quejosa.

44. Cabe señalar que la referida medida cautelar, fue aceptada por la autoridad, implementando las siguientes medidas de prevención:

“...los CC. inspectores “G” e “I”, fueron designados para encargarse de la recepción de las infracciones que la quejosa emita en su turno, así como la entrega del block de infracciones nuevas correspondientes.

Los CC. inspectores “G” e “I”, de común acuerdo con la quejosa y dependiendo del turno en el cual se encuentre laborando la misma, fijarán el lugar en el cual se realizará la recepción y entrega de los blocks de infracciones.

De tener alguna inconformidad, se solicita que la quejosa informe a su superior jerárquico inmediato o al suscrito, para estar en posibilidades de brindarle una atención oportuna y eficaz...”. (Sic).

45. Ahora bien, la autoridad precisó en su informe de ley, que “B” actualmente se desempeña como personal administrativo en el Área de Archivo de Infracciones, y

la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁶ Artículo 49. Incurrirá en falta administrativa no grave la persona servidora pública cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley, y los de conducta, según corresponda.

que no tiene trato directo con la persona quejosa, ya que dentro de dicha área, se encontraban asignadas dos personas más en el turno en el que se encuentra “B”, así como otras tres personas en el turno vespertino, las cuales realizan las funciones de recepción y entrega de blocks de infracciones, por lo que no tenía contacto directo con “A”; asimismo, la autoridad señaló que “D” ha mantenido constante comunicación con la persona quejosa, con la finalidad de atender cualquier tipo de inconformidad que presente para el desempeño de sus funciones.

46. En contraste con lo anterior, y de acuerdo con el escrito signado por “A”, en el cual realizó diversas manifestaciones en relación al informe de ley, recibido en este organismo en fecha 22 de abril de 2024, la persona quejosa señaló que la autoridad no había tenido un acercamiento con ella para explicarle cuál era el proceso que debía seguir para no tener contacto con su agresor; agregando que en fecha 07 de marzo de 2024, ocurrió un incidente cuando realizaba la retención de un automotor por falta de documentación, cuyo conductor le ofreció dinero para liberar el vehículo, y que al no aceptarlo, fue amenazada por el conductor con causarle lesiones físicas, y que según su dicho, éste consiguió sus datos personales, señalando tener miedo de que le pasara algo a ella o a su familia, ya que afirma que la información de sus datos personales, fue difundida por sus mandos superiores, y que debido a dicho temor, ha tenido que pedir permiso para no tomar el pase de lista, con el fin de evitar de que se informe dónde estará ubicada o qué servicio trae asignado.

47. Asimismo, durante la integración del expediente que nos ocupa, en fecha 17 de junio de 2024, la persona quejosa presentó un escrito en este organismo, haciendo referencia a que en fecha 04 de junio de 2024, realizó el aseguramiento de un vehículo sin placas, y que al dirigirse al corralón, fue alcanzada por una persona que conducía una pick up de color blanco, quien le comentó que ya estaban arreglados con “B”, sin embargo continuó realizando su trabajo, y que después de este hecho, recibió una llamada de “D”, quien le indicó que se acercara a las oficinas, donde fue informada respecto de la colocación de una manta cerca de la delegación, que contenía un mensaje en donde la amenazaban, por lo que decidió interponer una denuncia formal ante el Ministerio Público, anexando a su escrito copia simple de la querrela interpuesta ante dicha instancia, a la cual se le asignó el número único de caso “K”.

48. Atento a lo anterior, este organismo solicitó información en vía de colaboración a la Fiscalía General del Estado, con el fin de que precisara si se habían emitido medidas de protección en favor de la denunciante; en este contexto, con fecha 02 de julio de 2024, se recibió el oficio número FGE-18s.1/1551/2024, signado por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos de la Fiscalía Especializada en Investigación a Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, por medio del cual, anexó ficha informativa de la integración de la carpeta de investigación “K”, en la que se detalla la implementación del protocolo de protección que se realizó en favor de la víctima.

49. Debe precisarse que en fecha 03 de julio de 2024, se recibió en este organismo el oficio número SSPE/SM/UJ/0694/2024, firmado por el licenciado “F”, Subsecretario de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua, por medio del cual informó las medidas de protección emitidas a favor de “A”, mismas que consisten en:

“...Será comisionada a servicio de oficina, ya que pudiera ser en el área de peritajes y/o resguardo de edificios y/o cualquier área administrativa en la cual pueda desempeñar su función.

Se le canaliza a recibir apoyo psicológico con personal especializado con que cuenta la Secretaría de Seguridad Pública del Estado”. (Sic)

50. Anexando la autoridad al oficio antes referido, copia simple del oficio número SSPE/SME/ACO/0537/2024, dirigido a “A”, por medio del cual se le informó su cambio de adscripción, al Área de Accidentes y Peritajes, quedando bajo las órdenes del inspector “N”.

51. Con fecha 23 de julio de 2024 se recibió en este organismo el oficio número SSPE/SM/UJ/0797/2024, en el cual se indicó que “A”, fue instalada en el área de peritajes, cubriendo un horario de 07:00 a.m. a 04:00 p.m. de lunes a viernes.

52. Sin embargo, de acuerdo al acta circunstanciada elaborada en fecha 24 de septiembre de 2024 por el Visitador ponente, se hizo constar la entrevista que tuvo con “A”, si bien ésta confirmó todo lo anterior, también manifestó que en el área de peritajes, no le asignaban ninguna actividad, teniendo noticia también que de acuerdo con las instrucciones giradas por “L” (quien si bien no es su superior inmediato, sí tiene un rango superior a nivel directivo), no quería verla fuera de su área laboral, lo cual señala que le generó más estrés laboral y tuvo que acudir con un psiquiatra, quien le ha tenido que emitir diversas incapacidades laborales debido a ello.

53. Como puede advertirse, si bien la autoridad realizó el cambio de actividades de la persona quejosa a un área en la cual no iba a tener contacto directo con sus agresores, podemos advertir que no se implementaron en su favor las medidas suficientes para la protección de “A” en función del interés superior de la víctima, ni aquellas que se consideraran razonables y necesarias para garantizar la integridad y seguridad personal de la impetrante.

54. Lo anterior porque de acuerdo con los antecedentes de la queja, ésta señaló que era víctima de violencia laboral mediante actos perpetrados por “B” y “C”, y que si bien se había realizado una conciliación entre la autoridad y la quejosa, lo cierto era que “B”, había sido asignado a un área administrativa que le permitía tener contacto con “A”, de manera directa o indirecta, ya que la persona quejosa, para poder realizar el servicio público que tenía encomendado, tenía que acudir al archivo de infracciones, área en la que se encontraba uno de sus agresores.

55. Además, cabe señalar que en ese entonces, se encontraba en integración en el Órgano Interno de Control de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, el expediente número "I", y a pesar de dicho procedimiento, la persona quejosa refirió sentir temor de tener contacto con sus agresores, sin que se llevara a cabo la implementación de alguna medida en su favor, que permitiera a "A" realizar su trabajo de forma libre de cualquier tipo de violencia, ya que por el hecho de que "B" permaneciera en el área de archivo de infracciones, se ejercía de manera directa e indirecta violencia psicológica en perjuicio de la impetrante.

56. Ahora bien, teniendo en cuenta que el cambio de área de la persona quejosa se realizó durante el mes de julio de 2024, con lo cual estuvo de acuerdo "A", no se pierde de vista que ésta ya presentaba para esos momentos, un daño emocional, afectación que se encuentra sustentada en el informe en materia psicológica, realizado en fecha 13 de noviembre de 2023 a la persona quejosa, por parte de la profesionista en psicología adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, en el cual precisó lo siguiente:

“...Considerando la existencia de datos compatibles con violencia de acuerdo a los efectos señalados:

Físicos:

Pérdida de apetito, taquicardia, palpitaciones, náuseas, mareos, inestabilidad, hormigueo o adormecimiento en manos, cara etc., molestia digestiva, dolor abdominal, diarrea, dolores de cabeza, pérdida del apetito sexual y/o dificultades sexuales, somnolencia o mayor necesidad de dormir, dificultad para dormir, agotamiento y excesiva fatiga.

Brote de llanto, pérdida de energía, apetito disminuido y cansancio.

Cognitivo:

Sentimientos de culpa, temor a ser castigada, mayor autocrítica, ideas de quitarse la vida, pérdida de interés por otras personas o cosas, mayor dificultad para toma de decisiones, disminución de concentración por mucho tiempo.

Esfuerzo por razonar y mantener la calma, necesidad de estar sola sin que la molesten, preocupación cuando se acuesta a dormir, despierta pensando en sus problemas.

Inquietud / hipersensibilidad: preocupación por cosas que no tienen importancia, por las cosas que no salen bien, por el futuro, por su trabajo, se siente cansada, preocupada gran parte del tiempo.

Conductuales:

Inquietud, incapacidad de relajarse y estar tranquila, temblores, tics o calambres

musculares, disminución de actividad, tendencias a comprobar repetidamente si todo esté en orden.

Inquietud, acelere, intranquilidad, tensión, nerviosismo, músculos tensos, le cuesta trabajo estar quieta.

Emocionales:

Sentimiento de tristeza mayor parte del tiempo, pérdida del disfrute de hacer cosas, irritabilidad, disminución de autoestima.

Sentimientos de depresión y tristeza, sensación de estar enfermándose, ansiedad, mayor predisposición a miedos y temores.

- *Síntomas de ansiedad: Siente miedo, mareos, se siente débil, siente nerviosismo e inquietudes en su interior, su corazón late aceleradamente, experimenta temblores, tensiones, dolores de cabeza, periodos de terror o pánico, no puede estar tranquila.*
- *Síntomas de depresión: Falta de fuerzas, lentitud, sentimientos de culpa, llanto recurrente, pérdida de interés sexual, dificultad para dormir o continuar dormida, desesperanza hacia el futuro, tristeza, soledad, sentimientos de ser aprisionada, ha tenido ideas de acabar con su vida, preocupación excesiva por las cosas, falta de interés por las cosas, sentimiento de que todo requiere un mayor esfuerzo, sentimiento de no ser útil.*

Sociales:

Preocupación por lo que pueda pasarle a su familia, la vida se está complicando demasiado, preocupación económica, estrés frecuente.

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, las cuales poseen consistencia lógica y coherente 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, la relación con la parte agresora, 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, deduciendo la presencia de un malestar consistente en sentimientos de abatimiento, así como rechazo a los agresores después de los hechos que expone, 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.

(...)

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 de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-SPT-2018, factores de riesgo psicológico en el trabajo-identificación, análisis y prevención.

7.2 La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar los siguiente:

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

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

57. De acuerdo al resultado del estudio realizado en materia psicológica a la persona quejosa, es posible determinar que la autoridad omitió emitir órdenes de protección conforme al interés superior de la víctima, pues pese a los hechos denunciados por “A”, ella continuó teniendo contacto directo o indirecto con su agresor, pues es del conocimiento de la autoridad, que la quejosa realiza sus funciones en las diferentes áreas de la Subsecretaría de Movilidad del Estado, y que sus agresores pueden tener contacto con ella porque necesariamente debía acudir al área en la que se encuentran ellos, ya que para desarrollar su trabajo, es necesario que reciba de ellos los bloques de papeletas de infracciones, de ahí que no se justifique el actuar de la autoridad, al asignar a “B” a un área en la que “A” pueda tener contacto con él, así sea de manera ocasional o accidental.

58. No se pierde de vista que la autoridad, al realizar el cambio de área laboral de “A” en el mes de julio de 2024, constituyó una acción que le favoreció a la quejosa para evitar el contacto con sus agresores (incluso ella misma lo propuso), sin embargo, de acuerdo al daño psicológico que ya presentaba, no le fue fácil que su

superior inmediato le haya dado a conocer la instrucción emitida por “L”, en el sentido de que no quería verla fuera de su área laboral, además de que no se le asignaba trabajo en su nueva área, pues de acuerdo al dictamen psicológico antes descrito, precisamente en el área cognitiva, la persona quejosa presentó sentimientos de culpa y temor a ser castigada, lo que resulta compatible con situaciones generadoras de más estrés en ella.

59. Corroboran lo anterior las diversas incapacidades y recetas expedidas por la atención médica que recibió “A” en el mes de agosto de 2024, por los especialistas en la salud de su servicio médico. Precisamente en consulta de fecha 15 de agosto de 2024, se describió como diagnóstico: “trastorno de ansiedad generalizada”, dando incapacidad por tres días; de acuerdo a la consulta de fecha 19 de agosto de 2024, se diagnosticó en la persona: “trastorno de estrés postraumático”, dándole incapacidad médica por tres días.

60. Llama la atención el contenido de la receta médica de fecha 05 de septiembre de 2024, ya que en ella se precisa como impresión diagnóstica: “trastorno mixto de ansiedad y depresión”, y se describe como motivo de referencia y resumen clínico lo siguiente:

“...Motivo de referencia: agente de vialidad que cursa con estados de estrés postraumáticos por hostigamiento y amenazas laborales, cursa con estados de pánico continuo, labilidad emocional e ideas aberrantes de agresión con armas de fuego, responde poco al tratamiento ya indicado...”.

Resumen clínico: Motivo de la atención: se resiste a tomar su medicamento como se le indica. Insiste en amenazas y hace unos días le llega una carta donde la amenazan y le sugiere que abandone sus demandas, se le da pase a psiquiatría. Insiste en estados de pánico y dificultad para iniciar sueño nocturno. Exploración física: llanto fácil, persistente en estado pánico aun estando al interior del consultorio, continúa el mismo manejo...”. (Sic).

61. De acuerdo a la atención médica brindada a la persona quejosa en fecha 12 de septiembre de 2024, se estableció como diagnóstico: “trastorno de pánico (ansiedad paroxística episódica)”, y debido a este problema de salud, le fue extendida incapacidad a la persona por periodos de tres a siete días, teniendo la última en fecha 15 de febrero de 2025; observándose en consulta médica de fecha 13 de enero de 2025, que en ella se precisa que la persona quejosa fue valorada en el hospital psiquiátrico y se le recomendó continuar con su incapacidad.

62. Además de las evidencias antes descritas, se cuenta con la valoración psicológica realizada en fecha 16 de enero de 2025 a la persona quejosa, por parte de la licenciada Guadalupe Moya Burrola, psicóloga adscrita a este organismo, en el cual determinó lo siguiente:

“...Pruebas psicológicas y resultados:

A) *Mini examen del estado mental: identifica deterioro de las funciones cognitivas en el paciente valorando: orientación, concentración, atención y cálculo, memoria y lenguaje.*

B) *Inventario de acoso laboral de Leymann (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) (LIPT-60) en versión española: informa sobre la presencia e intensidad de cada conducta de acoso.*

C) *Escala de ansiedad (Hamilton): Escala que detecta signos y síntomas ansiosos, así como el comportamiento de la persona examinada durante la entrevista, toma en cuenta tanto la intensidad como la frecuencia de los síntomas ansiosos.*

D) *Inventario de depresión de Beck: Utilizada para medir el estado de ánimo y con el cual se puede detectar la presencia de depresión y su intensidad.*

Aplicada, evaluada e interpretada la valoración con batería e integrándose al resto de la metodología, se obtuvieron los siguientes resultados:

- *En el examen mini del estado mental, la entrevistada presenta adecuada capacidad cognoscitiva, sin la sospecha de algún daño orgánico que comprometa su desempeño en materia de habilidades mentales fundamentales.*

Considerando los resultados: una puntuación de 26 de 30, en el rango de normal.

- *En los resultados del inventario de acoso laboral de Leymann LIPT 60, los datos indican en lo general: que existe reporte de (NEAP) 54 de 60 estrategias de acoso, que el índice medio de acoso (IMAP) es de 3.27 y que el índice global de acoso (IGAP) es de 2.45 junto con seis de las seis subescalas de evaluación del instrumento se encuentran dentro del rango de percentiles superior de 60, esto se aviene en correspondencia con una alta probabilidad de padecer acoso laboral.*

Entre las medidas globales, el NEAP o número de estrategias de acoso psicológico, indica la frecuencia de las estrategias de acoso experimentadas e informa de la amplitud de dicho acoso. El IGAP, o índice global de acoso percibido, combina tanto por una parte el número de estrategias de acoso percibidas como la intensidad percibida de las mismas, indicando el grado de afectación global del acoso en el sujeto. Por último, el IMAP, o índice medio de acoso percibido, es una medida pura del grado de intensidad percibida en el acoso, como un índice de intensidad de las estrategias de acoso percibida.

Tabla de corrección y resultados: BAREMO No. 2, en tanto que es el grupo de referencia para población que reporta afectación de un posible caso de acoso.

PC	NEAP	IMAP	IGA P	DL	EP	BC	IE	IM	DP	PC
99	54									99
97										97
95				3.79				3.8 3		95
90		3.27							2.1 4	90
85			2.45		3.2 9		1.71			85
80										80
75										75
70						2.33				70

DL: Desprestigio laboral = 3.79, que la constituyen aquellas estrategias de acoso en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros.

EP: Entorpecimiento del progreso = 3.29, formado por ítems que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.

BC: Incomunicación = 2.33, compuesto por ítems referidos a un bloqueo de la comunicación intraorganizacional y extraorganizacional.

IE: Intimidación encubierta = 1.71, relativa a amenazas y daños velados que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos.

IM: Intimidación manifiesta = 3.83, que se refiere a amenazas o restricciones que se le impondrían de manera no disimulada o incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ridiculizaciones.

DP: Desprestigio personal = 2.14, que integra ítems que se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada, mediante la crítica, burla y denuesto de su forma de ser, vivir y pensar.

- *En la escala de ansiedad de Hamilton, aparece con una puntuación de 40 de 56 puntos que indica ansiedad ubicada dentro de los niveles severos y clínicamente significativos al momento de la dictaminación.*
- *En el inventario de depresión de Beck, aparece puntuando con 34 de 63 puntos, dentro del criterio del instrumento para depresión del estado de ánimo en rango de sensibilidad grave.*

1. *Interpretación de hallazgos:*

Signos y síntomas psicológicos:

- A) *De acuerdo con los datos empíricos en materia de entrevista clínica, en la presente entrevista no se observa la posibilidad de daño cerebral orgánico que comprometa sus funciones cognitivas mayores.*
- B) *En materia de la medición de sensibilidad al constructo “Acoso laboral” (Leymann LIPT 60), la evidencia empírica demuestra una alta probabilidad de padecer acoso laboral, tomando en cuenta el registro de datos observados en la psicometría utilizada en esta actividad en tanto seis de las seis subescalas de medición del mencionado fenómeno se encuentran por encima del percentil 60.*
- C) *La instrumentación complementaria arroja sensibilidad dentro del rango de la medición de ansiedad severa y depresión grave del estado de ánimo, datos que resultan contingentes con las habilidades y capacidades de la entrevistada para hacer frente ante lo que reporta como estrategias de acoso laboral.*

Conclusiones y recomendaciones:

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

PRIMERA: De la batería psicológica aplicada, la examinada “A” presenta datos compatibles con una alta probabilidad de enfrentar un cuadro de acoso laboral, con síntomas que provocan un malestar clínicamente significativo que se consideran derivados de un estresante psicosocial identificable y compatible con la narrativa; según lo demuestra la evidencia empírica representada en las respuestas manifestadas en la psicometría utilizada en la presente entrevista especializada. En ese sentido, la instrumentación complementaria arroja datos contingentes con esta interpretación de primer orden, toda vez que, aparece puntuando ansiedad severa y depresión grave del estado de ánimo.

SEGUNDA: Que la entrevistada sea valorada por un especialista de la psiquiatría para atender, valorar y/o descartar un trastorno mayor y/o concomitante...”. (Sic).

63. La anterior evidencia refuerza el hecho de que “A” presenta actualmente una ansiedad severa y depresión grave, misma que le fue diagnosticada por la profesionista en psicología del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, así como por sus médicos tratantes del servicio de salud al cual se encuentra afiliada. De acuerdo a estos medios de convicción, dicha condición de salud, determinada en un primer momento, en fecha 13 de noviembre de 2023, trajo como consecuencia que su situación de salud mental se viera empeorada, al tener que estar conviviendo con su agresor en su centro de trabajo, o bien, al vivir con el temor de encontrarse con “B” en el lugar donde desempeña sus funciones.

64. De esta forma, al adminicular los hechos referidos en el escrito inicial de queja con las valoraciones psicológicas y referencias médicas, resulta incuestionable que ha existido en perjuicio de la impetrante como persona servidora pública, un trato de sus superiores jerárquicos que le ha causado una afectación emocional, tan es así que esto se refleja en los resultados de las baterías de las pruebas psicológicas que se le hicieron, pues concuerdan con una sintomatología de ansiedad, presentando trastornos de pánico.

65. Por lo tanto, queda de manifiesto que la autoridad debió atender los hechos denunciados con más seriedad y velar por el respeto de los derechos humanos de “A”, tomando en consideración la prerrogativa que tiene toda persona a que se le permita hacer efectivas las condiciones jurídicas, materiales y de trato, que sean acordes con las expectativas de un ambiente laboral digno, en un mínimo de bienestar reconocido por el orden jurídico.

66. Lo anterior, porque la dignidad se define como: *“el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada”*.⁷

67. Asimismo, el derecho al trato digno, se encuentra garantizado en los artículos 1 y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mientras que en el ámbito internacional, los artículos 11.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, mismos que prevén que toda persona tiene derecho al respeto de su honra, su reputación, al reconocimiento de su dignidad, a la protección de la ley contra los ataques abusivos a éstas, así como a no ser sometido a tratos degradantes.

68. Como fue señalado en las premisas legales previamente invocadas, la violencia contra las mujeres se encuentra proscrita en sus distintas circunstancias que van desde la discriminación y el menosprecio, hasta la agresión física o psicológica, así como la prohibición de toda discriminación en razón de género, que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

69. Asimismo, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al interpretar la Convención de Belém Do Pará, señaló que: *“la violencia contra la mujer (...) es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que trasciende todos los sectores de la sociedad (...) y afecta negativamente sus propias bases”*.⁸

⁷ Jurisprudencia Constitucional. “Dignidad humana constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética”. Semanario Judicial de la Federación, agosto de 2016. Registro: 2012363.

⁸ Corte IDH. *Caso Rosendo Cantú y otra vs. México*. (Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas). Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 108.

70. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, por su parte, se pronunció en el sentido de que la violencia contra la mujer: *“en términos de los artículos 1, 4, 14, 16 y 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), (...) es una ofensa a la dignidad humana y constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, que limita total o parcialmente su goce o ejercicio”*.⁹

71. Es importante hacer mención a la norma oficial mexicana “NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención”, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018, misma que establece como factores de riesgo psicosocial: *“... 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...”*.

72. La Norma Oficial Mexicana aludida, en su numeral 5.1 prevé las siguientes obligaciones:

“5.1 Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

- a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;*
- b) La prevención de la violencia laboral, y*
- c) La promoción de un entorno organizacional favorable”*.

73. Asimismo, en su numeral 5.6 precisa lo siguiente:

“5.1 Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, a que se refiere el numeral 7.1 y 7.2 de esta norma, así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 8.1, inciso b) de la presente norma.

Los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del

⁹ Tesis constitucional. “Actos de violencia contra la mujer. es obligatorio para los juzgadores dar vista de oficio a la autoridad ministerial cuando de autos adviertan dicha circunstancia”. Semanario Judicial de la Federación, mayo de 2015. Registro: 2009256.

centro de trabajo, según corresponda, y deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico”.

74. Este organismo considera que la autoridad también debió tomar en cuenta los procedimientos establecidos en el Modelo de Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia Laboral en la Administración Pública del Estado de Chihuahua, del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, mismo que determina la creación de un Comité de Prevención y Atención de la Violencia Laboral, haciendo uso del principio de máxima protección de los derechos humanos.

75. Dicho protocolo refiere que la violencia laboral, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, es una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar, que implica no solo a la persona trabajadora, sino también a su entorno y al centro de trabajo; asimismo tiene como fin: I. Promover un clima laboral libre de violencia y discriminación. II. Establecer un mecanismo claro, transparente y confidencial para la prevención, atención y eliminación de prácticas violentas, acoso y hostigamiento sexual. III. Concientizar la existencia de los diferentes tipos de violencia en la modalidad laboral.

76. Precisamente en el capítulo V del Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia Laboral en la Administración Pública del Estado de Chihuahua, se establecen medidas de prevención de violencia en el ámbito laboral,

“TÍTULO V MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL.

El Reglamento de la Ley Estatal que Garantiza el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define la prevención como el conjunto de medidas dirigidas para generar cambios conductuales y en las relaciones sociales entre las personas y en la comunidad en materia de violencia de género. Ante esto el Comité, a través de la Unidad de Igualdad de Género, implementará acciones que eliminen la discriminación, la violencia laboral y cualquier acción institucional, entre las que destacan de manera enunciativa y no limitativa las siguientes:

“I. Crear campañas de sensibilización y capacitación sobre las causas y consecuencias del acoso y el hostigamiento sexual implementadas mediante una difusión permanente y dirigidas a todas las personas que laboran en la Institución.

II. Impulsar, fomentar y difundir los derechos humanos, conceptos básicos de género y conocimientos de la violencia.

III. Implementar acciones para lograr una cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

IV. Talleres de prevención, atención, sanción y eliminación de la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual.

V. Contribuir a erradicar las conductas estereotipadas de mujeres y hombres.

VI. Elaborar y/o en su caso entregar carteles, trípticos o imágenes visibles para que todo el personal pueda identificar las conductas sobre violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, las posibles sanciones y los procedimientos a los cuales las personas tienen acceso.

VII. Sesionar por parte del Comité para analizar el avance de las políticas de prevención e implementar medidas de atención.

VIII. Trabajar con los medios de comunicación para que no fomenten la violencia y fortalezcan el respeto a los derechos humanos y la dignidad humana (en sus comunicados).

IX. Promover la cultura de denuncia.

X. Promover las medidas de prevención de la violencia laboral previstos en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018: Factores de Riesgo Psicosocial, Identificación y Prevención.

XI. Y todas aquellas que el Comité estime pertinente como resultado de las sesiones que lleve a cabo”.

77. Es así que de acuerdo a los antecedentes y evidencias analizados con anterioridad, este organismo llega a la conclusión de que la Subsecretaría de Movilidad del Estado, omitió cumplir con la obligación de garantizar el derecho de “A” al trato digno en el trabajo, y que no garantizó la erradicación de los tipos de violencia que pueden darse en contra de una mujer, como lo es el acoso laboral.

78. Incumpliendo también con lo que establece la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, específicamente en lo que se refiere a los objetivos: 5, “Igualdad de género”,¹⁰ 8, “Trabajo decente y

¹⁰ Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país 15-15900 20/40 A/70/L.1.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

crecimiento económico”,¹¹ y 10, “Reducción de las desigualdades”.¹²

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

¹¹ Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor 15-15900 22/40 A/70/L.1.

8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.

8.a Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.

8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

¹² Objetivo 10. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos .

10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad

10.5 Mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros mundiales y fortalecer la aplicación de esos reglamentos.

10.6 Asegurar una mayor representación e intervención de los países en desarrollo en las decisiones adoptadas por las instituciones económicas y financieras internacionales para aumentar la eficacia, fiabilidad, rendición de cuentas y legitimidad de esas instituciones.

10.7 Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

10.a Aplicar el principio del trato especial y diferenciado para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, de conformidad con los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio.

10.b Fomentar la asistencia oficial para el desarrollo y las corrientes financieras, incluida la inversión extranjera directa, para los Estados con mayores necesidades, en particular los países menos adelantados, los países africanos, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus planes y programas nacionales 15-15900 24/40 A/70/L.1.

10.c De aquí a 2030, reducir a menos del 3% los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con un costo superior al 5%.

79. Por lo anterior, este organismo considera que en el caso, la autoridad no acreditó haber implementado en favor de “A” un protocolo de intervención de casos de violencia contra las mujeres, a pesar de que tenía elementos suficientes para establecer que en el caso, la impetrante estaba siendo objeto de un trato indigno en el ámbito laboral y no le garantizó su derecho a una vida libre de violencia.

IV. RESPONSABILIDAD:

80. La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a los omisiones y actos realizados por personas servidoras públicas de la Subsecretaría de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública 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 los servidores públicos 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 establecen 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.

81. Por lo anterior, lo procedente entonces es que la autoridad inicie, integre y en su momento resuelva un procedimiento administrativo en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Subsecretaría de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado que hubieren participado 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 en derecho correspondan.

V. REPARACIÓN DEL DAÑO:

82. Por todo lo anterior, se determina que “A”, tiene derecho a la reparación del daño sufrido en virtud de los hechos que motivaron la apertura de la queja en análisis, en los términos que ha establecido la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su jurisprudencia, y con base en la obligación que tiene el Estado, de reparar las violaciones a los derechos humanos, según lo dispuesto en los artículos 1, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 178, antepenúltimo párrafo de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, los cuales prevén la posibilidad de que al evidenciarse una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia debe incluir las medidas que procedan, a fin de lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado.

83. Derivado de lo anterior, al haberse acreditado una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas adscritas a la Subsecretaría de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, se deberá investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley. Para tal efecto, en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 4, 7, 27, 62, fracciones I y II, 64 fracción VII, 65, inciso c), 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, y 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracciones IV y V, 37, fracciones I y II, y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se deberá reparar el daño ocasionado a “A”, por las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio, mismas que han quedado establecidas en la presente determinación, así como su inscripción ante el Registro Estatal de Víctimas, debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño, lo siguiente:

a) Medidas de rehabilitación:

83.1. Las medidas de rehabilitación, pretenden facilitar a la víctima la confrontación con los hechos ocurridos. Puede comprender atención médica, servicios y asesorías jurídicas, servicios sociales para garantizar el restablecimiento de sus derechos, programas de educación, capacitación laboral y todas aquellas necesarias para reintegrar a la víctima a la sociedad. Deben atenderse conforme al caso concreto¹³ y las medidas serán dictadas por la autoridad con plena especificidad respecto a su aplicación.

83.2. Para esta finalidad, previo consentimiento de “A”, la autoridad deberá proporcionarle la atención médica y psicológica especializada que requiera, de forma gratuita y continua, así como la que resulte necesaria para alcanzar el máximo grado de rehabilitación posible y que sean consecuencia directa de los actos de los que fue objeto, 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.

b) Medidas de satisfacción:

83.3. Las medidas de satisfacción, son esquemas que buscan dignificar a la víctima y difundir la memoria histórica de un evento determinado. Pueden consistir en la verificación de los hechos y revelación pública de la verdad, búsqueda de personas desaparecidas y los cuerpos y osamentas, declaraciones

¹³ Ley General de Víctimas. Artículo 62. Las medidas de rehabilitación incluyen, entre otras y según proceda, las siguientes:
I. Atención médica, psicológica y psiquiátrica especializadas;
II. Servicios y asesoría jurídicos tendientes a facilitar el ejercicio de los derechos de las víctimas y a garantizar su disfrute pleno y tranquilo;
III. Servicios sociales orientados a garantizar el pleno restablecimiento de los derechos de la víctima en su condición de persona y ciudadana;
IV. Programas de educación orientados a la capacitación y formación de las víctimas con el fin de garantizar su plena reintegración a la sociedad y la realización de su proyecto de vida;
V. Programas de capacitación laboral orientados a lograr la plena reintegración de la víctima a la sociedad y la realización de su proyecto de vida, y;
VI. Todas aquellas medidas tendientes a reintegrar a la víctima a la sociedad, incluido su grupo, o comunidad.

o decisiones judiciales que reestablezcan la dignidad de las personas, disculpas públicas, aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables, así como actos que conmemoren el honor, dignidad y humanidad de las víctimas.¹⁴ Tienen una finalidad simbólica en lo referente a su contenido.

83.4. Este organismo protector de los derechos humanos considera que la presente Recomendación constituye, *per se*, una forma de reparación como medida de satisfacción, cuya aceptación que en su caso llegare a realizar la autoridad, reforzará el carácter de esta medida, pues implica el reconocimiento de los hechos y la aceptación de su responsabilidad.

83.5. De las constancias que obran en el expediente, se desprende que se emitió un Acuerdo de Calificación de Falta Administrativa dentro del expediente "I" del índice del Órgano Interno de Control de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, en contra de "B" y "C"; sin embargo, este organismo considera necesario que también se inicie una investigación en contra de las personas servidoras públicas que contribuyeron a que continuaran los hechos de violencia denunciados por "A"; por lo que en este sentido, la autoridad deberá agotar las diligencias necesarias para que en el ámbito de su competencia, inicie, integre y en su momento resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda en contra de las personas servidoras públicas involucradas en los hechos materia de la queja por aquellas acciones u omisiones que les sean atribuibles.

c) Medidas de restitución:

83.6. La restitución busca devolver a la víctima a la situación anterior al hecho victimizante en la medida que esto sea posible. Se rige por dos hipótesis: I) restitución de derechos y II) restitución de bienes. En los casos donde no se pueda restituir total o parcialmente, se optará por otro tipo de medidas.

83.7. En este sentido, la autoridad deberá restituir a la víctima las condiciones laborales que le permitan desarrollar su actividades de una manera que no pueda ser objeto de acoso laboral por parte de sus agresores, ya sea de manera accidental u ocasional, y asimismo, para que se le asignen las actividades que le correspondan conforme a su perfil y puesto de trabajo, a fin de no excluirla de

¹⁴ Ley General de Víctimas. Artículo 73. Las medidas de satisfacción comprenden, entre otras y según corresponda:

I. La verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad, en la medida en que esa revelación no provoque más daños o amenace la seguridad y los intereses de la víctima, de sus familiares, de los testigos o de personas que han intervenido para ayudar a la víctima o para impedir que se produzcan nuevos delitos o nuevas violaciones de derechos humanos;

II. La búsqueda de las personas desaparecidas y de los cuerpos u osamentas de las personas asesinadas, así como la ayuda para recuperarlos, identificarlos y volver a inhumarlos según el deseo explícito o presunto de la víctima o las prácticas culturales de su familia y comunidad;

III. Una declaración oficial o decisión judicial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la víctima y de las personas estrechamente vinculadas a ella;

IV. Una disculpa pública de parte del Estado, los autores y otras personas involucradas en el hecho punible o en la violación de los derechos, que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades;

V. La aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones de derechos humanos, y;

VI. La realización de actos que conmemoren el honor, la dignidad y la humanidad de las víctimas, tanto vivas como muertas.

las actividades de la organización para la que labora, mismas que deberán ser acordes a sus habilidades y capacidades.

d) Medidas de no repetición:

83.8. Las medidas de no repetición, son salvaguardas tomadas para evitar que las víctimas sean objeto de violaciones a sus derechos y fomentar que no se ejecuten actos de naturaleza similar. Pueden estribar en promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos sociales, revisión y reforma de las leyes, normas u ordenamientos legales que contribuyan a las violaciones, la educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos, capacitaciones, entre otras.¹⁵

83.9. Por ello, 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 acoso laboral en su lugar de trabajo, de tal manera que se dé cumplimiento a la Norma Oficial Mexicana 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

¹⁵ Ley General de Víctimas Artículo 74. Las medidas de no repetición son aquéllas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza. Estas consistirán en las siguientes:

- I. El ejercicio de un control efectivo por las autoridades civiles de las fuerzas armadas y de seguridad;
- II. La garantía de que todos los procedimientos penales y administrativos se ajusten a las normas nacionales e internacionales relativas a la competencia, independencia e imparcialidad de las autoridades judiciales y a las garantías del debido proceso;
- III. El fortalecimiento de la independencia del Poder Judicial;
- IV. La limitación en la participación en el gobierno y en las instituciones políticas de los dirigentes políticos que hayan planeado, instigado, ordenado o cometido graves violaciones de los derechos humanos;
- V. La exclusión en la participación en el gobierno o en las fuerzas de seguridad de los militares, agentes de inteligencia y otro personal de seguridad declarados responsables de planear, instigar, ordenar o cometer graves violaciones de los derechos humanos;
- VI. La protección de los profesionales del derecho, la salud y la información;
- VII. La protección de los defensores de los derechos humanos;
- VIII. La educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos y la capacitación en esta materia de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como de las fuerzas armadas y de seguridad;
- IX. La promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular los definidos en normas internacionales de derechos humanos y de protección a los derechos humanos, por los funcionarios públicos incluido el personal de las fuerzas armadas y de seguridad, los establecimientos penitenciarios, los medios de información, el personal de servicios médicos, psicológicos y sociales, además del personal de empresas comerciales;
- X. La promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos sociales, y;
- XI. La revisión y reforma de las leyes, normas u ordenamientos legales que contribuyan a las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o las permitan.

Artículo 75. Se entienden como medidas que buscan garantizar la no repetición de los delitos ni de las violaciones a derechos humanos, las siguientes:

- I. Supervisión de la autoridad;
- II. Prohibición de ir a un lugar determinado u obligación de residir en él, en caso de existir peligro inminente para la víctima;
- III. Caución de no ofender;
- IV. La asistencia a cursos de capacitación sobre derechos humanos, y;
- V. La asistencia a tratamiento de deshabitación o desintoxicación dictada por un juez y sólo en caso de que la adicción hubiera sido la causa de la comisión del delito o hecho victimizante.

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.

83.10. Asimismo, deberá implementar en lo sucesivo el Protocolo para la Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Laboral del Instituto Chihuahuense de la Mujeres, referente a las medidas de prevención de violencia laboral.

84. Por lo anteriormente expuesto, y con base en lo establecido en los artículos 49 fracciones I y VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 24 fracción XVII y 35 quinquies de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua; resulta procedente dirigirse a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, para los efectos que más adelante se precisan.

85. En virtud a lo señalado en la presente determinación, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, estima que, conforme al Sistema de Protección No Jurisdiccional, se desprenden evidencias suficientes para considerar violados los derechos fundamentales de "A", mediante acciones contrarias a sus derechos humanos, en la especie de hostigamiento laboral y a una vida libre de violencia.

86. En consecuencia, respetuosamente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 42 y 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 84, fracción III, inciso a) y 91, 92, 93 y 94 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente emitir las siguientes:

VI. RECOMENDACIONES:

A la **Secretaría de Seguridad Pública del Estado:**

PRIMERA. Se colabore de manera integral con el Órgano Interno de Control de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, en la carpeta de investigación "I", y asimismo, se inicie, integre y resuelva conforme a derecho, el procedimiento de responsabilidad administrativa que corresponda, en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Subsecretaría de Movilidad del Estado de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado que contribuyeron a que se continuara con los actos de los que se dolió "A", involucradas en los hechos de la presente queja, tomando en consideración las evidencias y razonamientos contenidos en la presente resolución.

SEGUNDA. En un plazo que no exceda de 30 días naturales contados a partir del día siguiente de la recepción de la presente determinación, 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, para lo cual deberá enviar a esta Comisión las constancias con las que se acredite su cumplimiento.

TERCERA. Provea lo necesario para que se repare integralmente el daño causado a “A”, con motivo de las violaciones a derechos humanos que han quedado precisadas, en términos de la Ley General de Víctimas y de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, tomando en consideración lo que se detalla en el capítulo V de la presente resolución.

CUARTA. Se tomen las medidas administrativas necesarias, a fin de que, en un término de tres meses, se cumpla con los lineamientos establecidos en los párrafos 83.9. y 83.10. de la presente Recomendación.

La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene el carácter de pública y con tal índole se divulga en la Gaceta de este organismo así como en los demás medios de difusión con los que cuenta 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 obtener la investigación que proceda 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 aquéllas 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 quince días hábiles siguientes a su notificación, si se acepta y entregará en su caso, en otros quince 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, supuesto en el cual, 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

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



*RFAAG

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

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