



2024/OIC/PRA043

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA

Chihuahua, Chihuahua, primero de abril de dos mil veinticinco.

Resolución que pone fin al procedimiento de responsabilidad administrativa número **2024/OIC/PRA043**, instruido en contra de la persona servidora pública **Ramsés Alejandro Castañeda Alcalá**, la que se emite con fundamento en los artículos 202 fracción V, 203, 205, 207 y demás relativos y aplicables de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

GLOSARIO

Constitución Federal	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Código de Ética	Código de Ética y Conducta para las personas servidoras públicas del Municipio de Chihuahua
IPRA	Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa
Ley General	Ley General de Responsabilidades Administrativas
OIC	Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua
PRA	Procedimiento de Responsabilidad Administrativa

Los siguientes datos son testados en cumplimiento de los artículos 33 fracciones VI, XI y XX, 38 fracción I, 71, 72, 77 fracción XVIII, 117 fracción III y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, por lo que se testan los siguientes datos.

Órgano Interno de Control

C. Gómez Farías, No. 212, Col. Centro C.P. 31000 Chihuahua, Chih.
Conmutador 072 Tel. (614) 200 48 00 | municipiochihuahua.gob.mx



2024/OIC/PRA043

Convención de Belem do Pará	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer
Corte IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
LGAMVLV	Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
La persona servidora pública	Ramsés Alejandro Castañeda Alcalá
[REDACTED]	[REDACTED]
IMM	Instituto Municipal de las Mujeres del Municipio de Chihuahua

ANTECEDENTES

1. **Denuncia.** Con fecha veintinueve de enero de dos mil veinticuatro, la autoridad investigadora del OIC recibió expediente certificado del folio 5523 de activación del protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia en razón de género en contra de las mujeres al interior del gobierno municipal.
2. **Radicación.** El veintinueve de enero de dos mil veinticuatro se dictó acuerdo de radicación por parte de la persona titular del área investigadora del OIC, a través del cual se ordenó iniciar con la investigación correspondiente bajo el número **2024/OIC/DE009**.



2024/OIC/PRA043

3. **Calificación de conducta.** Llevadas a cabo las diligencias de investigación que se estimaron pertinentes, el día nueve de octubre de dos mil veinticuatro, la autoridad investigadora consideró que el expediente se encontraba debidamente integrado y que no existían actos o diligencias pendientes por desahogar, por lo que calificó la falta administrativa como no grave, acuerdo que se notificó a la parte denunciante por medio de oficio OIC/AI/766/2024
4. **IPRA.** Mediante oficio número OIC/AI/767/2024 recibido en fecha catorce de octubre de dos mil veinticuatro, la persona Titular del Área Investigadora del Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua remitió al Área de Responsabilidades Informe de presunta Responsabilidad Administrativa, así como original del expediente número 2024/OIC/DE009.
5. **Admisión.** El día quince de octubre de dos mil veinticuatro, se radicó el *IPRA*, registrándose ante esta Área de Responsabilidades el expediente **2024/OIC/PRA043**, y el diecisiete de octubre se dictó Acuerdo de admisión en el que se ordenó emplazar al presunto responsable.
6. **Medidas cautelares.** Al presentar su *IPRA*, la autoridad investigadora no estimó necesaria la solicitud de medidas cautelares.
7. **Emplazamiento.** En fecha once de noviembre de dos mil veinticuatro se realiza emplazamiento por cédula de notificación por comparecencia a **La persona servidora pública** en el domicilio que ocupa este Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua, fijando fecha y hora para la celebración de audiencia inicial.



2024/OIC/PRA043

8. **Audiencia inicial.** El veintiocho de noviembre dos mil veinticuatro, se llevó a cabo audiencia inicial a la cual comparece **La persona servidora pública**, defensa de **La persona servidora pública** por parte de [REDACTED] la autoridad investigadora, representación de la parte denunciante el **IMM** y [REDACTED]
9. **Admisión y desahogo de pruebas y periodo de alegatos.** Por acuerdo de fecha doce de diciembre de dos mil veinticuatro se tuvieron por admitidas las pruebas ofertadas por las partes y en fecha nueve de enero de dos mil veinticinco se declaró la apertura del periodo de alegatos.
10. **Cierre de instrucción.** En fecha cinco de febrero de dos mil veinticinco se acordó cierre de instrucción y se turnaron los autos para la elaboración de proyecto de resolución, la que dicta con base en las siguientes:

CONSIDERACIONES

PRIMERA. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.

Esta Área de Responsabilidades, es competente para conocer y resolver el presente *PRA*, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1, 14, primer párrafo, 16, primer párrafo, 109, fracción III, párrafos primero, segundo y sexto de *la Constitución Federal*; 178, fracción III, párrafos primero y tercero de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 1, 3, fracción IV y XV, 9, fracción II, 10, párrafo segundo,

Los siguientes datos son testados en cumplimiento de los artículos 33 fracciones VI, XI y XX, 38 fracción I, 71, 72, 77 fracción XVIII, 117 fracción III y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, por lo que se testan los siguientes datos.

Órgano Interno de Control

C. Gómez Farías, No. 212, Col. Centro C.P. 31000 Chihuahua, Chih.
Conmutador 072 Tel. (614) 200 48 00 | municipiochihuahua.gob.mx



2024/OIC/PRA043

111, 202 fracción V, 203, 205, 207 y 208, fracción X de la *Ley General*; artículos 28, fracción X, 101, fracción III, y 101, bis fracción III, numerales 1 y 4 del Reglamento Interior del Municipio de Chihuahua, así como por lo previsto en el artículo 44 de los Lineamientos que Regulan el Procedimiento de Responsabilidades Administrativas ante el Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua, toda vez que el mismo versa sobre una conducta infractora que no está catalogada como grave.

SEGUNDA. - PROCEDENCIA

Ahora bien, previo a continuar con el estudio del expediente al rubro indicado, de conformidad con el artículo 9, último párrafo de la Ley de Justicia Administrativa de aplicación supletoria al presente *PRA*, de conformidad con el artículo 118 de la *Ley General*, se analizarán las causales de improcedencia y sobreseimiento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa, ya que, al ser una cuestión de orden público e interés social, su estudio es preferente.

Por lo anterior, una vez realizado el estudio integral de los autos que conforman el expediente en que se actúa, se desprende que no se actualiza ninguna de las causales de sobreseimiento previstas en los artículos 196 y 197 de la *Ley General*, por lo que se procederá al estudio de fondo en el presente asunto.

TERCERA. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y DEBIDO PROCESO

En este apartado se verificará que el derecho al debido proceso y las formalidades esenciales del procedimiento hayan sido debidamente garantizadas en el *PRA* en estudio.

Los siguientes datos son testados en cumplimiento de los artículos 33 fracciones VI, XI y XX, 38 fracción I, 71, 72, 77 fracción XVIII, 117 fracción III y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, por lo que se testan los siguientes datos.

Órgano Interno de Control

C. Gómez Farías, No. 212, Col. Centro C.P. 31000 Chihuahua, Chih.
Conmutador 072 Tel. (614) 200 48 00 | municipiochihuahua.gob.mx



2024/OIC/PRA043

Sobre el tema, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia P./J. 47/95, de rubro **“FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO”**, expone claramente los elementos que integran el concepto de “formalidades esenciales del procedimiento”, los que deben respetarse a fin de cumplir con la garantía de audiencia, que es evitar la indefensión de las partes:

- 1) La notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias.
- 2) La oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa;
- 3) La oportunidad de alegar; y
- 4) El dictado de una resolución que dirima las cuestiones debatidas, que es evitar la indefensión del afectado”.

Ahora bien, si la primera formalidad esencial de todo procedimiento es que la parte afectada sea llamada ante el órgano de autoridad a fin de que pueda defenderse correctamente; el ser llamado no solamente comprende la posibilidad de que el particular sea emplazado de que existe un procedimiento que pudiera culminar con la emisión de un acto privativo, sino que — de forma más amplia — exige poner a su disposición todos los elementos que le permitan tener noticia completa del hecho que se le imputa.

Entonces, la finalidad de ser emplazado estriba precisamente en la oportunidad de ofrecer pruebas y de que éstas sean desahogadas. De igual modo, las partes deben tener el derecho de ofrecer alegatos y de que estos sean tomados en cuenta por la instancia resolutoria, para que ésta, finalmente, dicte una resolución en la que dirima las cuestiones planteadas.



2024/OIC/PRA043

Atendiendo a lo anterior, y respecto a lo establecido por los artículos 7, fracción VII, en relación con el 111 de la *Ley General*, al ser deber de esta autoridad proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Norma Fundamental, especialmente el debido proceso para las partes, corresponde a esta instancia llevar a cabo el análisis integral de la tramitación del *PRA*, para primeramente, verificar que la substanciación del procedimiento se haya realizado conforme a las formas y tiempos previstos en la *Ley General*.

Bajo este contexto, de las constancias se advierte que **La persona servidora pública** señalada como presunta responsable fue debidamente emplazada, ya que la autoridad substanciadora practicó la diligencia de emplazamiento el día once de noviembre de dos mil veinticuatro y, según consta en la diligencia de notificación se puso a disposición de **La persona servidora pública** copia certificada del expediente de investigación y sus anexos, el *IPRA*, las pruebas aportadas en el mismo, así como los acuerdos de admisión y recepción dictados por la autoridad substanciadora, documentos a través de los cuales se le hizo de conocimiento de manera detallada y precisa los hechos imputados, además, se le hizo saber el derecho de no declarar en contra de sí mismo, ni a declararse culpable; de defenderse personalmente o ser asistido por un defensor perito en la materia y que, de no contar con uno, le sería nombrado de oficio.

Así también, con la anticipación prevista en el artículo 208, fracción IV de la *Ley General*, se citó a quienes de conformidad con el artículo 116 de la misma ley tienen el carácter de parte en el presente asunto, esto, para que concurrieran a la audiencia inicial, a la que **La persona servidora pública** señalado como presunto responsable acudió y designó un abogado defensor mismo que señaló domicilio



2024/OIC/PRA043

para recibir notificaciones en su nombre, realizando manifestaciones, y se les dio oportunidad de ofrecer pruebas.

Una vez desahogadas todas las pruebas ofrecidas por las partes, y al no existir diligencias pendientes para mejor proveer, se declaró abierto el periodo de alegatos, actos que se notificaron a todas las partes, de conformidad con la *Ley General*.

Finalmente, se dictó acuerdo en el que se dio cuenta de la conclusión del periodo de alegatos y se decretó el cierre de la instrucción turnando los autos para dictar resolución, mismo que se notificó a las partes.

Por consiguiente, resulta claro que en el presente *PRA* fueron debidamente garantizadas las formalidades esenciales del procedimiento, al velarse por el derecho de defensa en su vertiente probatoria, con igualdad para todas las partes.

CUARTA. – CASO CONCRETO

IV.1. Hechos Atribuidos

Acorde al Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, los hechos que se le atribuyen a **La persona servidora pública** consisten en que, en fecha nueve de diciembre de dos mil veintitrés en un convivio organizado por el Instituto Municipal de Cultura Física y Deporte en el salón de eventos Los Caporales ubicado en Calle Doblado s/n, **La persona servidora pública** al intentar limpiar a la denunciante [REDACTED] pasa su mano desde sus glúteos hasta sus rodillas, en este momento [REDACTED] manifestó su inconformidad y le solicito a **La persona servidora pública** que la dejara.



2024/OIC/PRA043

Momentos más tarde **La persona servidora pública** repite la acción, pero en esta ocasión lea toma con su mano en la zona de sus glúteos apretándola, derivado de esta acción, [REDACTED] manifiesta por segunda vez su inconformidad.

Sin embargo, a pesar de las múltiples inconformidades manifestadas por [REDACTED] por haber sido tocada sin su consentimiento, por tercera ocasión **La persona servidora pública**, la vuelve a tocar con sus manos en la entrepierna de [REDACTED]

IV.2 Falta imputada

En atención a los hechos expuestos, en su *IPRA* la Autoridad investigadora imputa a **La persona servidora pública**, la falta prevista en el artículo 49, fracción I¹, de la *Ley General*, al considerar que, con su actuar **La persona servidora pública** violentó el artículo 1 y 4 de la Constitución Federal, Artículos 1, 2, 3, 4, 5, de la *Convención de Belem do Pará*, artículo 6, fracción V, 10 y 60 de la *LGAMVLV*, así como los artículos 8, fracción I y 11 del *Código de Ética*.

Por lo que se procederá a verificar si la conducta atribuida en el *IPRA* se acredita y de ser así, si esta puede subsumirse a la hipótesis normativa que se considera infringida.

IV.3 Marco conceptual y jurídico

Dado que los hechos materia del presente asunto, versan sobre conductas cometidas por una persona de sexo hombre que constituyen violencia en contra de

¹ Artículo 49. Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público 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 los demás Servidores Públicos 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;



2024/OIC/PRA043

diversas servidoras públicas mujeres, el estudio del presente asunto requiere un abordaje especializado en materia de perspectiva de género, por lo que a lo largo de la presente resolución se tomará en cuenta lo dispuesto por el *Protocolo*².

La necesidad de incorporar este método de análisis para los casos en los que el género se configura como un factor determinante en la toma de decisiones, deriva del irrestricto respeto al derecho de acceso a la justicia en condiciones de igualdad y sin discriminación, el cual permite tutelar y hacer efectivos el resto de derechos a favor de las personas, tales como el derecho a la igualdad y la no discriminación, el de las mujeres a una vida libre de violencia, entre otros.

La perspectiva de género se trata, en esencia, de un conjunto de cuestiones mínimas que se deben tener presentes para identificar el impacto diferenciado que puede producir la categoría del género en los distintos aspectos de la controversia.

Como metodología, esta obligación exige cumplir con un análisis basado, cuando menos, en los seis elementos que la Suprema Corte ha identificado en la jurisprudencia 1a./J. 22/2016, de rubro: **ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**, los cuales pueden resumirse en:

- a) La necesidad de detectar posibles —más no necesariamente presentes— situaciones de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género;

² Nueva versión del Protocolo para juzgar con perspectiva de género, a cargo de la Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, primera edición 2020, visible en <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/protocolos-de-actuacion/para-juzgar-con-perspectiva-de-genero>.



2024/OIC/PRA043

- b) Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género;
- c) Recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación;
- d) Un deber de cuestionar la neutralidad de las pruebas y el marco normativo aplicable;
- e) Aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, y finalmente;
- f) Evitar la utilización de lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, y, a su vez, procurar el uso de lenguaje incluyente.

Es de destacarse que los elementos descritos, no son pasos secuenciales a seguir, sino que se trata de un conjunto de cuestiones mínimas que se deben tener en cuenta para estar en condiciones de identificar los impactos diferenciados que puede producir la categoría del género en la controversia. Por tanto, no es necesario que sean revisados o descartados uno a uno de manera consecutiva, sino que de tener relevancia, se podrán analizar en diferentes momentos del estudio del caso concreto.

En este sentido, resulta claro que actuar con perspectiva de género es una obligación para todas las autoridades que conocen de asuntos en donde se ven inmiscuidos los distintos tipos de violencia en contra de las mujeres, que implica para las resolutoras aplicar las bases metodológicas previstas en el *Protocolo* y así



2024/OIC/PRA043

contribuir a revertir y eliminar las prácticas culturales, actitudes y comportamientos que discriminan y permiten perpetuar la violencia.

Esta obligación se acentúa para esta autoridad, dado que, en el estado de Chihuahua, desde el dieciséis de agosto del año dos mil veintiuno se declaró la Alerta de Violencia de Género por violencia feminicida para los municipios de Chihuahua, Juárez, Hidalgo del Parral, Guadalupe y Calvo y Cuauhtémoc.

En suma, ya que las conductas materia de la controversia que se somete al conocimiento de esta autoridad resolutora implican actos de violencia en contra de una mujer, se hace necesario atender el *Protocolo* y la metodología misma de perspectiva de género, debiéndose resaltar que actuar de manera distinta implicaría, precisamente, una forma de cometer violencia de género³.

Como punto de partida, debe decirse que la violencia de género contra las mujeres representa la materialización de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los géneros basadas en los estereotipos, prejuicios y prácticas consuetudinarias nocivas que fungen como aquello que motiva la violencia o bien se instituyen como una forma de justificarla.

Así, la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y por tanto una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales que impide y

³ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 18.- **Violencia Institucional:** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.



2024/OIC/PRA043

anula el ejercicio de otras prerrogativas, como el libre desarrollo de la personalidad, libertad de pensamiento, derecho a la información y educación, vida digna, libertad individual, así como el proyecto de vida de las mujeres

Por ello, la importancia de reconocer el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, mismo que encuentra sustento en la *Convención de Belém do Pará*, cuyo artículo 6 establece, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Como deberes de los Estados Partes de la *Convención de Belém do Pará*, se encuentra el adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia, entre las que se encuentra incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como todas las que sean necesarias para cumplir con dicho propósito.

Además, debe destacarse que la *Corte IDH* ha interpretado la *Convención de Belém do Pará*, en el sentido de sostener que la violencia sexual contra la mujer se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento y que, además de comprender la invasión física del cuerpo



2024/OIC/PRA043

humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno⁴.

En cuanto al ámbito constitucional, el artículo primero de la *Constitución Federal* dispone que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y el Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Mientras que el párrafo quinto del citado artículo 1º, sostiene la prohibición de toda discriminación motivada por: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

De igual manera, la *Constitución Federal*, en el primer párrafo de su artículo 4º, reconoce el derecho fundamental de igualdad entre los géneros masculino y femenino, al establecer en su texto que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

Este bloque constitucional, a su vez da sustento a diversos ordenamientos federales y locales, así como protocolos para la atención de casos de violencia de género,

⁴ Corte IDH, Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú Sentencia de 25 de noviembre de 2006. Párr.306, *in fine*.



2024/OIC/PRA043

tales como la LGAMVLV, Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Casos de Violencia en razón de Género contra las Mujeres al Interior del Gobierno Municipal de Chihuahua, entre otros.

En estos ordenamientos, se define a la violencia contra las mujeres como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”⁵ y se explica que los actos de violencia en contra de las mujeres, pueden clasificarse por su tipo o forma, siendo importante apuntar que un episodio puede concentrar más de un tipo de violencia, debido a que no son excluyentes.

Algunos de los tipos de violencia descritos por la LGAMVLV⁶, son:

- a) Psicológica. Puede consistir en amenazar, intimidar, coaccionar, insultar, celar, chantajear, humillar, aislar, ignorar y otras conductas que afecten la estabilidad emocional, autoestima o cualquier otra estructura relacionada con la salud psicoemocional.
- b) Física. Sucede cuando mediante acciones u omisiones se daña externa o internamente el cuerpo de la víctima

⁵ Artículo 4, fracción IV de la LGAMVLV; Artículo 4, fracción VI de la ley estatal; Capítulo I, Apartado A, fracción XXII del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Casos de Violencia en razón de Género contra las Mujeres al Interior del Gobierno Municipal de Chihuahua.

⁶ Las definiciones dadas se componen tanto por lo descrito en las distintas fracciones que integran el artículo 6 de la LGAMVLV, como por lo descrito en el *Protocolo*, páginas 68 a 70.



2024/OIC/PRA043

- c) Sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Entre las conductas que implican violencia sexual se encuentran el acoso, el hostigamiento y la violación. El hostigamiento tiene lugar en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, mientras que en el acoso no existe la subordinación.

En ambos, puede no existir contacto físico, por ejemplo, realizar comentarios sexuales sobre el cuerpo o la apariencia de una persona, forzarle a hablar sobre sus parejas o relaciones sexuales, piropos, peticiones de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, exposición de órganos sexuales, entre otros. Mientras que cuando hay contacto físico, comprende acciones como tocamientos y roces contra otra persona, abrazos o besos de manera sexual.

La violencia sexual en contra de la mujer, en su modalidad de acoso sexual, se hace consistir a su vez en dos tipos:

- a. Quid pro quo o chantaje sexual: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral, para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

Los siguientes datos son testados en cumplimiento de los artículos 33 fracciones VI, XI y XX, 38 fracción I, 71, 72, 77 fracción XVIII, 117 fracción III y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, por lo que se testan los siguientes datos.

Órgano Interno de Control

C. Gómez Farías, No. 212, Col. Centro C.P. 31000 Chihuahua, Chih.
Conmutador 072 Tel. (614) 200 48 00 | municipiochihuahua.gob.mx



2024/OIC/PRA043

- b. Ambiente laboral hostil: cuando la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima, así como a comentarios sobre la apariencia física o la vida privada de la persona afectada, o comentarios derogatorios de naturaleza sexual o la exhibición de pornografía.

De lo interior, es posible concluir que el acoso sexual es una manifestación de la violencia de género que involucra consecuencias graves tanto para las víctimas directamente involucradas, como para la colectividad, pues a partir de las conductas con las que se expresa, se genera un contexto de discriminación que tiende a normalizar los comportamientos abusivos en las situaciones asimétricas de poder.

Se trata, en suma, de un tipo de violencia que incide en el ámbito sexual de las personas, privándolas de la posibilidad de un entorno de libertad tranquilidad y bienestar y que se puede generar en diversos espacios o ámbitos, entre los que se encuentra el laboral⁷.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo⁸ se refiere al acoso laboral como *la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.*

⁷ El Título II de la LGAMVLV se denomina *Modalidades de la violencia* y desarrolla los ámbitos familiar, escolar, político, institucional, comunitario, digital, mediático y laboral.

⁸ Citada en el documento denominado "Acoso laboral "Mobbing", publicado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en 2017.



2024/OIC/PRA043

Mientras que el Acuerdo General de Administración III/2012 emitido por el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁹, define al acoso laboral como:

Actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

Por su parte, la Recomendación General No. 19 de la CEDAW, al realizar observaciones sobre disposiciones concretas de la misma convención, al referirse al artículo 11, relativo a las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, establece que **la violencia sexual en el trabajo es una conducta que puede ser humillante y llega a constituirse en un problema de salud y de seguridad; que además resulta discriminatoria cuando crea un medio de trabajo hostil.**

En ese sentido, resulta claro que el acoso laboral constituye una forma de discriminación al atentar contra la dignidad de la persona, que violenta el derecho a la

⁹ Visible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5267059&fecha=06/09/2012#gsc.tab=0



2024/OIC/PRA043

honra y al trato digno porque las conductas que lo materializan desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y por lo tanto la cosifican y la maltratan.

Es bajo este contexto conceptual y normativo, que se llevará a cabo el estudio del caso concreto, sin perder de vista que se aplicará la metodología de perspectiva de género en los términos expresados en la consideración cuarta, atendiendo al deber que tienen todas las autoridades de promover y garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, así como el de erradicar todas las formas de discriminación y violencia motivada por el género.

QUINTA. CAUDAL PROBATORIO

Los medios de prueba que obran en el expediente que se resuelve son los siguientes:

V.1 Reglas de valoración probatoria

La *Ley General* establece en su artículo 130 que para conocer la verdad de los hechos la autoridad resolutora podrá valerse de cualquier persona o documento, sin más limitación que la de que las pruebas hayan sido obtenidas lícitamente y con pleno respeto a los derechos humanos, estando únicamente excluida la confesional a cargo de las partes por absolución de posiciones.

Esa misma normativa señala que las pruebas admitidas y desahogadas serán valoradas atendiendo a las reglas de la lógica, la experiencia y de la sana crítica, mientras que los artículos 133, 134 y 165 de la *Ley General* disponen las reglas para la valoración de la prueba, estableciendo que las documentales emitidas por las autoridades en ejercicio de sus funciones tendrán valor probatorio pleno por lo



2024/OIC/PRA043

que respecta a su autenticidad o a la veracidad de los hechos a los que se refieran, salvo prueba en contrario.

Las documentales privadas, las testimoniales, las inspecciones y las periciales y demás medios de prueba lícitos que se ofrezcan por las partes, solo harán prueba plena cuando a juicio de la Autoridad resolutora del asunto resulten fiables y coherentes de acuerdo con la verdad conocida y el recto raciocinio de la relación que guarden entre sí, de forma tal que generen convicción sobre la veracidad de los hechos.

Por su parte, la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología, será valorada atendiendo a la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada y, en su caso, si es posible atribuir a las personas obligadas el contenido de la información relativa y ser accesible para su ulterior consulta.

Luego, el artículo 138 y 141 de la *Ley General* dispone que no serán objeto de prueba: el derecho y los hechos notorios, pudiendo la autoridad que resuelva referirse a ellos aun cuando las partes no los hubieren mencionado.

Finalmente, artículo 135 de la *Ley General* establece que los medios de prueba y su valoración deben ser considerados de tal modo que generen como resultado un estándar de prueba suficiente para desvirtuar la presunción de inocencia en favor de los presuntos responsables de faltas administrativas.

SEXTA. VALORACIÓN PROBATORIA Y ACREDITACIÓN DE LA CONDUCTA

Los siguientes datos son testados en cumplimiento de los artículos 33 fracciones VI, XI y XX, 38 fracción I, 71, 72, 77 fracción XVIII, 117 fracción III y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, por lo que se testan los siguientes datos.

Órgano Interno de Control

C. Gómez Farías, No. 212, Col. Centro C.P. 31000 Chihuahua, Chih.
Conmutador 072 Tel. (614) 200 48 00 | municipiochihuahua.gob.mx

10



2024/OIC/PRA043

I. **Pruebas de la autoridad investigadora**

- a) **La documental pública**, consistente en copia certificada del nombramiento **La persona servidora pública** de fecha dieciséis de enero de dos mil veintidós, en el que se establece el alta de **La persona servidora pública** en fecha dieciséis de enero de dos mil veintidós, como servidor público guardia de baño, adscrito al instituto municipal de cultura física y deporte del municipio de chihuahua.
- b) **La documental pública**, consistente en copia certificada de formato único de conocimiento de caso, realizado por [REDACTED] de fecha quince de diciembre de dos mil veintitrés con folio 5523, remitido por el **IMM**.
- c) **La documental pública**, consistente en acta circunstanciada de fecha treinta de julio de dos mil veinticuatro, mediante el cual [REDACTED] [REDACTED] realizo una serie de manifestaciones.
- d) **La documental pública**, consistente en copia certificada de la carta compromiso para la observancia y cumplimiento del código de ética y conducta del municipio de Chihuahua, de fecha veintidós de febrero de dos mil veintidós, signada por **La persona servidora pública**.

II. **Pruebas de la parte denunciante.** Durante audiencia inicial, la parte denunciante no ofreció medio de prueba alguno, de igual manera su representada en calidad de tercera interesada.

III. **Pruebas de la defensa de La persona servidora pública**

Los siguientes datos son testados en cumplimiento de los artículos 33 fracciones VI, XI y XX, 38 fracción I, 71, 72, 77 fracción XVIII, 117 fracción III y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, por lo que se testan los siguientes datos.

Órgano Interno de Control

C. Gómez Farías, No. 212, Col. Centro C.P. 31000 Chihuahua, Chih.
Conmutador 072 Tel. (614) 200 48 00 | municipiocihuahua.gob.mx



2024/OIC/PRA043

Durante el desarrollo de la audiencia inicial, se ofrecieron como elementos probatorios por parte de la defensa de **La persona servidora pública** a través de su defensa, la testimonial de [REDACTED] y de [REDACTED], del cual se solicitó fuese citado a través de su superior jerárquico al señalar la incapacidad para citarlo. la testimonial de [REDACTED] no fue admitida de conformidad con la fundamentación y motivación señaladas en acuerdo de fecha doce de diciembre de dos mil veinticuatro; la testimonial de [REDACTED] del cual se solicitó fuese citado a través de su superior jerárquico, se realizó en dichos términos y se llevó a cabo su desahogo el nueve de enero de dos mil veinticinco.

IV. Valoración.

La autoridad investigadora ofreció un total de cuatro documentales públicas las cuales fueron obtenidas en acato a las disposiciones legales vigentes, sin vulneración de derechos humanos y dan cuenta de hechos que funcionarios públicos en ejercicio y con motivo de sus funciones asentaron como ciertos.

La primera de ellas brinda certeza de que **La persona servidora pública** se desempeña como servidor público del municipio de Chihuahua.

La segunda de ellas da cuenta de la denuncia presentada ante el **IMM**, relatando hechos que resultan constitutivos de violencia sexual, a saber, que el nueve de diciembre de dos mil veintitrés en un convivio organizado por el Instituto Municipal de la Cultura Física y Deporte en el salón de eventos Los Caporales, **La persona servidora pública** toco en repetidas ocasiones a [REDACTED] sin su consentimiento a



2024/OIC/PRA043

pesar de que [REDACTED] manifestara su inconformidad con ello, siendo categorizado como violencia sexual, psicológica y laboral (Foja 07) dentro del formato único de conocimiento de caso con número de folio 5523 del **IMM**.

Ahora bien, atendiendo a la naturaleza de la conducta, es decir, de índole sexual, la declaración de la víctima cuenta con valor preponderante, no obstante, se debe analizar en conjunto con otros elementos de convicción que obren en el expediente.

Al respecto se cuenta con acta circunstanciada en foja veintidós, reseñada en el numeral TERCERO de las pruebas aportadas por la autoridad investigadora, mediante la cual, [REDACTED] realizó una serie de manifestaciones con relación a los hechos denunciados, siendo:

"comencé a trabajar dentro de Municipio en marzo del 2021, en el Instituto de Cultura Física y Deporte, yo estoy físicamente en el Centro Deportivo Sur, es el caso que en la posada de diciembre del año 2023, no recuerdo la fecha exacta pero fue un sábado, esta posada fue en el salón cercano a la calle pacheco pero no recuerdo el nombre, aproximadamente como a las 9:30 de la noche yo estaba sentado en una mesa y a mi derecha estaba sentada [REDACTED] de repente llegó Ramses a nuestra mesa traía una botella, ellos se saludaron pero a Ramses se le cayo la botella y cayo sobre la pierna de [REDACTED] entonces él empezó a querer limpiar a [REDACTED] cuando empezó a hacer esto vi que la estaba tocando en la pierna y [REDACTED] le dijo que se no hiciera eso que ella podía hacerlo, entonces de repenté vi que Ramses empezó a tocar la entrepierna de [REDACTED] ahí fue cuando [REDACTED] le dijo más fuerte que no y me levante de mi silla y la movi del lugar y es cuando Ramses se va de nuestra mesa. Antes de todo esto vi que Ramses estaba en el segundo piso y que al bajar las escaleras se cayó y fue cuando llego a nuestra mesa, yo si vi a Ramses muy tomado pero también quiero señalar que [REDACTED] vi que sintió muy incomoda por esto y se retiró del lugar.



2024/OIC/PRA043

Ahí en la mesa estaba sentado otra persona que se llama [REDACTED] él trabaja en el Centro Deportivo Niño Espino y el también vio todo”.

Dicha documental publica se relaciona con las manifestaciones realizadas derivadas del desahogo de la prueba testimonial ofertada por la defensa de **La persona servidora pública**, a cargo de [REDACTED], la cual en fecha nueve de enero de dos mil veinticinco, en contestación al interrogatorio de la defensa de **La persona servidora pública** en la pregunta número 9, manifestó:

“Pregunta: Que sabes tu de ese caso?

Respuesta: yo estaba sentado al lado de la persona de iniciales [REDACTED] y yo vi que llego ramses con una botella de vino que se gano en la rifa, se sentaron a platicar y yo vi todo normal hasta que **se le cayo la botella de vino al lado de ramses y puso la mano en la pierna de [REDACTED], que fue lo que yo vi.”**

-Lo resaltado es propio.

Vinculando dicha declaración con la realizada en contestación a la segunda pregunta efectuada por la parte denunciante durante el interrogatorio, siendo esta:

“Pregunta: ¿Tu observaste cuando [REDACTED] le manifestó a **Ramsés** que no tocara su pierna?

Respuesta: Si, como yo le comentaba la reacción de ella fue vámonos de aquí esta muy incomodo.”



2024/OIC/PRA043

Del análisis de dichas constancias, es posible para esta autoridad concluir que han quedado plenamente acreditado que el nueve de diciembre de dos mil veintitrés en el salón Los Caporales, **La persona servidora pública** tocó a [REDACTED] en el área de las piernas sin su consentimiento, así como su intervención y culpabilidad más allá de toda duda razonable al no actualizarse causal de justificación o excluyente de responsabilidad.

Atendiendo a los elementos en análisis, todos los cuales obran en el expediente en que se actúa, se cumple con el requisito de pluralidad y se advierte que son concomitantes con lo expuesto por la denunciante así como el testigo de la defensa ratificó la hipótesis planteada por la autoridad investigadora, trayendo a conocimiento circunstancias relativas a los hechos que permiten, a través de su interrelación, inferir conclusiones relativas a los hechos principales, que logran formar fuerza probatoria respecto a ellos.

Lo anterior, atendiendo al sistema de libre valoración de la prueba que rige en los procedimientos de responsabilidad administrativa, así como en las reglas que aplican para los casos de violencia de género, en el sentido de tener por legítimo el uso de la prueba circunstancial siempre que de ella pueda inferirse alguna conclusión considerativa sobre los hechos., atendiendo al contenido de la tesis de rubro: **PRUEBA INDICIARIA O CIRCUNSTANCIAL. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS INDICIOS PARA QUE LA MISMA SE PUEDA ACTUALIZAR.**

Los siguientes datos son testados en cumplimiento de los artículos 33 fracciones VI, XI y XX, 38 fracción I, 71, 72, 77 fracción XVIII, 117 fracción III y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, por lo que se testan los siguientes datos.



2024/OIC/PRA043

A mayor abundamiento, la Primera Sala de la Suprema Corte, ha señalado⁵ que, la duda razonable puede presentarse al menos en dos situaciones relacionadas con la existencia de pruebas de descargo: (i) cuando éstas confirman la hipótesis de la defensa, de tal manera que ellas acreditan una hipótesis total o parcialmente incompatible con la hipótesis de la acusación; y (ii) cuando a través de esas pruebas se cuestiona la credibilidad de las pruebas de cargo que sustentan la hipótesis de la acusación.

En ese tenor, se da cumplimiento al estándar probatorio de valoración de las pruebas de cargo y de descargo, contenido en la Jurisprudencia de rubro: **PRESUNCIÓN DE INOCENCIA Y DUDA RAZONABLE. FORMA EN LA QUE DEBE VALORARSE EL MATERIAL PROBATORIO PARA SATISFACER EL ESTÁNDAR DE PRUEBA PARA CONDENAR CUANDO COEXISTEN PRUEBAS DE CARGO Y DE DESCARGO**⁶, la que señala que las pruebas de descargo pueden dar lugar a una duda razonable cuando cuestionen la fiabilidad de las pruebas de cargo, y cuando la hipótesis de inocencia alegada por la defensa esté corroborada con elementos exculpatórios, por lo que al no actualizarse ninguna de las dos razones expuestas, las pruebas ofrecidas por la autoridad investigadora son suficientes para vencer la presunción de inocencia.

En ese tenor, se da cumplimiento al estándar probatorio de valoración de las pruebas de cargo y de descargo, contenido en la Jurisprudencia de rubro: **PRESUNCIÓN DE INOCENCIA Y DUDA RAZONABLE. FORMA EN LA QUE DEBE VALORARSE EL MATERIAL PROBATORIO PARA SATISFACER EL ESTÁNDAR DE PRUEBA PARA CONDENAR CUANDO COEXISTEN PRUEBAS DE CARGO Y DE DESCARGO**¹⁰.

¹⁰ Jurisprudencia número, 1a./J. 2/2017 (10a.), con registro digital 2013368.



2024/OIC/PRA043

En consecuencia, al adminicular el contenido protocolo en el Comité Interior de Violencia en Razón de Género contra las mujeres del gobierno municipal de Chihuahua, con la comparecencia realizada directamente ante la autoridad investigadora por parte de [REDACTED], así como el desahogo de su testimonial, la cual fue ofertada por parte de la defensa de **La persona servidora pública**, es posible para esta autoridad concluir que, tal como lo afirma la autoridad investigadora, **La persona servidora pública** tocó en las piernas a [REDACTED] sin su consentimiento el día nueve de diciembre de dos mil veintitrés, por lo que se procederá a verificar si dicha conducta puede subsumirse a la hipótesis normativa que se considera infringida.

SÉPTIMA. - ANÁLISIS DE LA EXISTENCIA DE LA INFRACCIÓN.

De acuerdo a la autoridad investigadora, con su actuar **La persona servidora pública**, dejó de cumplir con la obligación contenida en el artículo 49, fracción I de la *Ley General*¹¹.

Para lo anterior y, en aras de cumplir con el principio de tipicidad aplicable al derecho administrativo sancionador¹², se analizará si se actualizan los elementos que integran la falta que se imputa en el caso concreto, en los términos que la autoridad investigadora realizó la imputación.

¹¹ Artículo 49. Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público 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 los demás Servidores Públicos 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;

¹² Tesis: P./J. 100/2006 de rubro: TIPICIDAD. EL PRINCIPIO RELATIVO, NORMALMENTE REFERIDO A LA MATERIA PENAL, ES APLICABLE A LAS INFRACCIONES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS, con registro digital 174326.



2024/OIC/PRA043

Una vez que se ha determinado que los hechos imputados por la autoridad investigadora fueron acreditados, lo que corresponde es determinar si **La persona servidora pública** es responsable de la comisión de la falta que se le imputa, por lo que se procederá a verificar si los hechos pueden subsumirse a la hipótesis normativa que se considera infringida, lo cual de acuerdo a la autoridad investigadora, es la obligación contenida en el artículo 49, fracción I de la *Ley General*¹³.

Para lo anterior y, en aras de cumplir con el principio de tipicidad aplicable al derecho administrativo sancionador¹⁴, se analizará si se actualizan los elementos que integran la falta que se imputa en el caso concreto, en los términos que la autoridad investigadora realizó la imputación.

Al respecto, se tiene que los elementos que integran la falta imputada, de acuerdo al contenido de la fracción I del artículo 49 de la *Ley General*, son los siguientes: a) Que el acto sea cometido por un servidor público; b) Que el acto lo realice con motivo de las funciones, atribuciones o comisiones encomendadas; c) Que con su actuar se deje de observar la disciplina y respeto en los términos del Código de ética; d) Que el acto se dirija hacia otro servidor público o particulares; aclarando que por cuestión de lógica

¹³ Artículo 49. Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

II. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos 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;

¹⁴ Tesis: P./J. 100/2006 de rubro: TIPICIDAD. EL PRINCIPIO RELATIVO, NORMALMENTE REFERIDO A LA MATERIA PENAL, ES APLICABLE A LAS INFRACCIONES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS, con registro digital 174326.



2024/OIC/PRA043

en los razonamientos que se verterán, el estudio se realizará primero por los elementos a) y d), para luego analizar los descritos en los incisos b) y c).

A. Que el acto sea cometido por un servidor público

En primer término, se debe determinar si **La persona servidora pública**, tenía al momento de la realización de los hechos que se le imputan el carácter de servidor público.

Para ello, se estima que la autoridad investigadora acreditó con **La documental pública**, consistente en copia certificada del nombramiento **La persona servidora pública** de fecha dieciséis de enero de dos mil veintidós, en el que se establece el alta de **La persona servidora pública** en fecha dieciséis de enero de dos mil veintidós, como servidor público guardia de baño, adscrito al instituto municipal de cultura física y deporte del municipio de chihuahua, que a la fecha de los hechos **La persona servidora pública**, se encontraba activo como servidor público en el municipio de Chihuahua. Con lo que se comprueba que el señalado como presunto responsable es sujeto de la *Ley General* en términos de lo dispuesto en los artículos 108, párrafo cuarto de la *Constitución Federal*, 178, párrafo primero de la Constitución Política del Estado de Chihuahua y 4, fracción I de la *Ley General* y, por tanto, el primer elemento que integra la falta que se imputa a **La persona servidora pública**, se tiene por acreditado.

B. Que el acto se dirija hacia otro servidor público o un particular

En su IPRA, la autoridad investigadora señala que la conducta desplegada por **La persona servidora pública** fue dirigida hacia [REDACTED] en su calidad de servidora



2024/OIC/PRA043

pública, también adscrita al Instituto Municipal de la Cultura Física y Deporte del Municipio de Chihuahua.

De las constancias que integran el expediente del *PRA* que se resuelve, se advierte el Formato Único de Atención del Caso con folio 5523, en el que se hace constar que la víctima [REDACTED] se identificó como [REDACTED] adscrita al Instituto Municipal de la Cultura Física y Deporte del Municipio de Chihuahua, con número de empleado [REDACTED] por lo que el elemento en análisis se tiene por acreditado.

C. Que el acto lo realice con motivo de las funciones encomendadas

De acuerdo a los razonamientos hechos por la autoridad investigadora en su IPRA, las conductas atribuidas a **La persona servidora pública**, fueron efectuadas durante un convivio navideño organizado por el Instituto Municipal de la Cultura Física y Deporte, dependencia publica a la cual se encuentra adscrito, en el cual se encontraba en compañía de sus compañeros del instituto.

En esta tesitura, partiendo de los hechos que ya fueron acreditados, válidamente se puede afirmar que dichas conductas fueron realizadas derivado de su participación en una actividad organizada por la dependencia a la cual se encontraba adscrito, aun y cuando no estuviese en las instalaciones de la dependencia multicitada, por lo que el elemento en análisis se tiene por acreditado.

Los siguientes datos son testados en cumplimiento de los artículos 33 fracciones VI, XI y XX, 38 fracción I, 71, 72, 77 fracción XVIII, 117 fracción III y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, por lo que se testan los siguientes datos.



2024/OIC/PRA043

D. Que con su actuar se deje de observar la disciplina y respeto en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General¹⁵

En este numeral se analizará si los actos imputados a La **persona servidora pública**, implican el incumplimiento a su obligación de observar disciplina y respeto en los términos del Código de Ética.

De acuerdo al artículo 49, fracción I de la *Ley General*, todo servidor público se encuentra obligado a ejercer las atribuciones que tiene encomendadas, con disciplina y respeto; entendida la primera, conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, como la obligación de observar las leyes y ordenamientos de la profesión o instituto, y el segundo, viene del latín *respectus* que significa 'atención' o 'consideración' y puede definirse como la consideración y valoración especial que se le tiene a alguien o a algo, al que se le reconoce valor social o especial deferencia. El respeto como valor significa preocuparse por el impacto de nuestras acciones en los demás.

El respeto constituye una de las reglas mínimas de comportamiento a las que se encuentra obligado todo servidor público en el ejercicio de las atribuciones que le son conferidas con motivo de su empleo, cargo o comisión, por lo que, si se traslada la premisa anterior al presente caso, se obtiene que, para que se acredite la infracción

¹⁵ Artículo 16. Los Servidores Públicos deberán observar el código de ética que al efecto sea emitido por las Secretarías o los Órganos internos de control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño. El código de ética a que se refiere el párrafo anterior, deberá hacerse del conocimiento de los Servidores Públicos de la dependencia o entidad de que se trate, así como darle la máxima publicidad.



2024/OIC/PRA043

que se le imputa al servidor público involucrado, se debe comprobar que con su conducta dejó de observar las leyes relacionadas con las atribuciones que tiene conferidas y fue omiso en tratar con deferencia y consideración a las personas con las que se relaciona con motivo de su trabajo.

Así, resulta claro que, por un lado **La persona servidora pública** violentó los derechos de [REDACTED] al romper la seguridad y confianza que debe prevalecer entre los servidores públicos hacia los particulares y/o otros servidores públicos, ya que el respeto constituye una de las reglas mínimas de comportamiento a las que se encuentra obligado todo servidor público, y además no se condujo con disciplina dado la inobservancia de las disposiciones convencionales, constitucionales, legales y reglamentarias que rigen su actuar, contenidas en los artículos 1 y 4 de la Constitución Federal, Artículos 1, 2, 3, 4, 5, de la **Convención de Belem do Pará**, artículo 6, fracción V, 10 y 60 de la **LGAMVLV**, así como los artículos 8, fracción I y 11 del **Código de Ética**.

Además, al ser activado el protocolo número 5523 por el Comité Interior de Violencia en razón de Género en contra de las Mujeres del Gobierno Municipal de Chihuahua, en el que de manera primigenia se señaló a **La persona servidora pública** de haber cometido presuntas conductas administrativamente sancionables por posibles actos de violencia de género, así como a [REDACTED] como denunciante, se produjo un ambiente laboral hostil para quien en su momento era identificada como posible víctima, al obrar en autos que ambos servidores públicos laboraban en el mismo centro del Instituto Municipal de la Cultura Física y Deporte, por lo que no solamente se afecta a la persona receptora de dichos tocamientos, sino que se



2024/OIC/PRA043

impacta a la adecuada administración pública, conforme a los principios que las personas servidoras públicas tienen el deber de observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones disciplina y respeto tanto para los particulares, como hacia otros servidores públicos.

Por ello, la conducta desplegada no corresponde con los estándares que deben prevalecer en el comportamiento de los servidores públicos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7, fracción II, de la *Ley General*, así como al contenido del *Código de Ética*, violentándose con ello, los principios de respeto a los derechos humanos, legalidad y la conducta relativa al comportamiento digno tal como lo afirmó la autoridad investigadora.

Efectivamente, con su actuar ***La persona servidora pública*** no atendió el capítulo cuarto del *Código de Ética*, denominado "*De la conducta de las personas servidoras públicas del municipio*", en el que se incluye como tal el artículo 8, fracción I, que refiere respecto al comportamiento digno, traducándose éste, en no incurrir en violencia en contra de las mujeres y contribuir con la erradicación de estas conductas en el espacio laboral, público y familiar.

De igual manera, se le vincula en el incumplimiento del artículo 11 del *Código de Ética*, el que estipula que las personas servidoras públicas deberán destacar la responsabilidad en el trabajo de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia y generar en ellos un compromiso individual para acabar con la violencia contra las mujeres y la familia.

Los siguientes datos son testados en cumplimiento de los artículos 33 fracciones VI, XI y XX, 38 fracción I, 71, 72, 77 fracción XVIII, 117 fracción III y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, por lo que se testan los siguientes datos.

Órgano Interno de Control

C. Gómez Farías, No. 212, Col. Centro C.P. 31000 Chihuahua, Chih.
Conmutador 072 Tel. (614) 200 48 00 | municipiochihuahua.gob.mx



2024/OIC/PRA043

La conducta ejercida en el entorno laboral por **La persona servidora pública** implicó, un problema de seguridad, la que se expuso mediante una de las modalidades de violencia de género:

- Acoso sexual:
 - o Con contacto físico. Al abrazar y tocar a su compañera de trabajo.

En este último punto, se debe destacar que para que el acoso sexual se actualice, la conducta no debe tener como fin satisfacer el apetito sexual, es decir, el hecho de que los tocamientos no tengan una connotación lasciva, en nada invalida su connotación sexual.

Lo dicho, encuentra sustento en lo expuesto dentro del Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en materia administrativa, publicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mismo que define al acoso sexual como una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada que no necesariamente tiene como propósito satisfacer el apetito sexual.

Al contrario, más a menudo se realizan como una manera de expresar la dominación o poder en determinado entorno laboral, sin que vayan orientadas a buscar gratificación sexual y, en muchos casos, ni siquiera pretenden una interacción de



2024/OIC/PRA043

esta naturaleza, sino que buscan la humillación y por ende traen aparejada la generación de un entorno adverso, desfavorable para la víctima.

Respecto a ello, aun y cuando la defensa de **La persona servidora pública** refiere que **La persona servidora pública** se encontraba en estado de ebriedad, atendiendo a las manifestaciones contenidas en el expediente de investigación, esto no es de considerarse una excluyente de responsabilidad, ya que la defensa no aportó probanza alguna genere convicción de que tal estado fue resultado de una ingestión accidental o involuntaria de bebidas embriagantes, ya que es inconcuso que el resultado de su conducta fue consciente y querido.

Ahora bien, suponiendo que se cumpliera la hipótesis planteada por la defensa, en nada cambiaría la valoración en cuestión, ya que, en el derecho disciplinario, el componente subjetivo de la culpabilidad debe ser entendido de modo diverso en el derecho penal, pues, generalmente, las sanciones administrativas no exigen la presencia del dolo, entendido como la voluntad o decisión consciente de realizar las conductas prohibidas y afectar el bien jurídico protegido, sino que basta con el descuido para que, en principio, esté configurada la infracción.

Es decir, el mero incumplimiento del deber de actuar diligentemente actualiza la conducta, por tanto, no se sanciona el resultado de la acción ejecutada, sino que lo que se pune es la falta de acatamiento de la obligación impuesta por el ordenamiento al particular.

De esta manera, resulta evidente que el actuar de **La persona servidora pública** se traduce en conductas de acoso sexual, lo cual redundaría en una franca violación al principio de respeto a los derechos humanos, contemplado en el artículo 4, fracción I, inciso a) del Código de Ética.



2024/OIC/PRA043

Así, en el caso concreto, **La persona servidora pública** incumplió con su deber de respetar los derechos humanos relativos a la integridad física, psicológica y moral, el libre desarrollo de la personalidad, el acceso a una vida libre de violencia, igualdad y no discriminación, derecho a la honra y al ambiente laboral sano de [REDACTED]

Bajo ese contexto, resulta evidente que con su actuar, **La persona servidora pública** también violentó el principio de legalidad contemplado en el artículo 4, fracción I, inciso b) del *Código de Ética*, ya que al ser omiso en respetar los derechos humanos de su compañera, implicó una violación al estado de derecho, al dejar de cumplir con las normas jurídicas que conducen su comportamiento como servidor público.

Dichas disposiciones, se encuentran reguladas desde el artículo 109, fracción III de la *Constitución Federal*¹⁶, así como en los artículos 6 y 7 de la *Ley General*¹⁷ que obligan a los servidores públicos a actuar con pleno respeto al estado de derecho y contar con una actuación ética y responsable, traducéndose la primera, de acuerdo al *Código de Ética*, en el conjunto de principios, valores, costumbres y normas de conducta, que deben ser practicados de un modo estrictamente racional y

¹⁶ Artículo 109. Los servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado, serán sancionados conforme a lo siguiente:

III. Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones

¹⁷ Artículo 6. Todos los entes públicos están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada servidor público.

Artículo 7. Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.



2024/OIC/PRA043

consciente, para justificar nuestros actos desde el punto de vista de lo correcto e incorrecto.

Mas aún, el estar sujeto al principio de legalidad implica dar cumplimiento a las normas que tienen por objeto erradicar la violencia, mismas que en el caso concreto evidentemente no fueron observados por **La persona servidora pública**.

En ese tenor, es innegable que **La persona servidora pública** imputado no respetó el estado de derecho al que está sujeto y por tanto, tal como lo afirma la autoridad investigadora no atendió lo dispuesto por el Código de Ética, en su artículo 4, fracción I, inciso b).

De esta manera, al no existir duda de que **La persona servidora pública** realizó conductas que implican acoso sexual, es evidente que dicho servidor público incumplió con su obligación de observar disciplina y respeto hacia una compañera de trabajo, así como los principios contemplados en el Código de Ética, por lo que se tiene por acreditado el elemento en estudio.

Bajo este contexto, una vez que fueron descritas y valoradas las pruebas admitidas, en conjunto con lo evidenciado del resto de las constancias que obran en autos del expediente, así como de los argumentos vertidos por las partes, es posible para esta autoridad concluir que fue probado más allá de toda duda razonable la realización de los hechos atribuidos a **La persona servidora pública** y por ende se actualiza la falta



2024/OIC/PRA043

administrativa imputada, al haberse acreditado cada uno de los elementos de la misma, por lo que lo conducente es individualizar la sanción que se aplicará

OCTAVA. - INDIVIDUALIZACIÓN DE LA SANCIÓN.

I.Elementos a tomarse en cuenta

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley General, para la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo 75 de la misma normativa, se deben considerar los elementos siguientes:

- a) **El nivel jerárquico y los antecedentes del infractor, entre ellos, la antigüedad en el servicio.** De las constancias que obran en autos, se advierte que el multicitado servidor público ingresó a laborar en el Municipio de Chihuahua en el puesto de guardia de baño, adscrito al Instituto de la Cultura Física y Deporte, el día dieciséis de enero de dos mil veintidós.

Lo anterior, cobra relevancia, ya que no obran documentales en contrario de que el infractor continúa prestando sus servicios al municipio de Chihuahua, por lo que es su deber de atender el Código de Ética que se encuentra vigente.

Los siguientes datos son testados en cumplimiento de los artículos 33 fracciones VI, XI y XX, 38 fracción I, 71, 72, 77 fracción XVIII, 117 fracción III y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, por lo que se testan los siguientes datos.



2024/OIC/PRA043

b) **Las condiciones exteriores y los medios de ejecución.** Tal como ya se ha manifestado, el infractor en estado de ebriedad, tocó sin su consentimiento a [REDACTED] mientras ambos se encontraban en un convivio organizado por el ente público en el que ambos laboran, violentando la confianza.

c) **La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones.** De las constancias que obran en el expediente que se resuelve, se advierte que la persona infractora no ha sido sancionada anteriormente por parte del Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua.

II. Sanción a imponer

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 75 de la Ley General, las faltas calificadas como no graves, ameritan las siguientes sanciones:

- I. *Amonestación pública o privada;*
- II. *Suspensión del empleo, cargo o comisión; que podrá ser de uno a treinta días naturales.*
- III. *Destitución de su empleo, cargo o comisión, y*
- IV. *Inhabilitación temporal para desempeñarse en el servicio público la que no podrá ser menor de tres meses ni podrá exceder de un año*

Además, dicho precepto faculta a los OIC a imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la trascendencia de la falta administrativa.



2024/OIC/PRA043

Esto se traduce en la necesidad de alcanzar la necesaria y debida proporción entre los hechos imputados y la responsabilidad exigida, dado que toda sanción debe determinarse en congruencia con la relevancia de la infracción cometida y según un criterio de proporcionalidad.

Este, constituye un principio normativo que se impone como un precepto más a las autoridades y reduce el actuar arbitrario en el ejercicio de las potestades sancionadoras, razón por la que se debe adecuar la sanción a las conductas cometidas, aplicando criterios valorativos descritos en la norma, así como aquellos inferibles de principios integradores del ordenamiento jurídico.

Es decir, para que se respete el principio de proporcionalidad indicado, resulta insuficiente que la sanción impuesta se encuentre dentro de los márgenes o límites legalmente establecidos, pues es necesario adecuarla a la infracción cometida.

Así, al considerar la naturaleza de la conducta cometida, sus efectos en el servicio público, la antigüedad en el empleo del infractor, su experiencia, el área al cual estaba adscrito, es decir, la naturaleza de las funciones a su cargo, así como que este sigue formando parte del personal del Instituto Municipal de la Cultura Física y Deporte, se impone a la persona infractora la sanción consistente en **suspensión en el empleo sin goce de sueldo por un periodo de treinta días naturales**.

Lo anterior, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 7, 49, fracción I, 75, fracción II, y 76 de la *Ley General* y 101 bis, fracción III, numeral 4, del Reglamento Interior del Municipio de Chihuahua, en uso de la facultad discrecional otorgada a esta autoridad resolutora para individualizar la sanción administrativa.

Los siguientes datos son testados en cumplimiento de los artículos 33 fracciones VI, XI y XX, 38 fracción I, 71, 72, 77 fracción XVIII, 117 fracción III y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, por lo que se testan los siguientes datos.

Órgano Interno de Control

C. Gómez Farías, No. 212, Col. Centro C.P. 31000 Chihuahua, Chih.
Conmutador 072 Tel. (614) 200 48 00 | municipiochihuahua.gob.mx



2024/OIC/PRA043

La sanción impuesta obedece a la necesidad de suprimir conductas como la que se sanciona que, sin duda alguna, infringen el deber que se impone a los servidores públicos del municipio de Chihuahua de actuar en todo momento apegándose a los principios de respeto a los derechos humanos y legalidad y comportamiento digno, así como la finalidad de las sanciones, que es la de disuadir la posible comisión de faltas similares en el futuro, por lo que se impone con base en una política de cero tolerancia frente a la violencia en contra de la mujer, tal como se desprende del *Código de Ética*, en estricta observancia a lo dispuesto por el artículo 3 bis del Código Municipal y atendiendo al marco normativo que regula el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia.

Por último, esta sanción se ejecutará en términos de lo establecido en los artículos 208, fracción XI, 222 y 223 de la Ley General, por lo que deberá remitirse copia certificada de la presente resolución al Instituto Municipal de la Cultura Física y Deporte, a efecto de que se realicen las acciones necesarias para su ejecución inmediata.

Atendiendo a lo anteriormente expuesto y fundado, se:

RESUELVE

PRIMERO. - Es existente la infracción objeto del presente PRA y se tiene por acreditada la responsabilidad de **La persona servidora pública**, al haber incumplido la obligación contenida en el artículo 49, fracción I, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, por las razones expuestas en las consideraciones sexta y séptima de esta resolución.



2024/OIC/PRA043

SEGUNDO. – Con fundamento en el artículo 75, fracción II, se impone a **La persona servidora pública**, la sanción consistente en **suspensión en el empleo sin goce de sueldo por un periodo de treinta días naturales**, la cual deberá ejecutarse de manera inmediata, en términos de lo establecido en los artículos 208, fracción XI, 222 y 223 de la Ley General.

TERCERO. - Con fundamento en el artículo 193, fracción VI de la *Ley General* notifíquese la presente resolución personalmente al infractor.

CUARTO. – Notificado el infractor por esta autoridad resolutora, remítase copia certificada de la presente resolución al Instituto Municipal de la Cultura Física y Deporte para su debida ejecución, así como para que se agregue un ejemplar al expediente personal de **La persona servidora pública**.

QUINTO. - Notifíquese la presente resolución a la autoridad investigadora y a las partes terceras interesadas.

SEXTO. Una vez que cause estado la presente resolución, se inscribirá en el Registro de Servidores Públicos Sancionados, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3, fracción XXII, 27 cuarto párrafo, de la Ley General, 48 de la Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Chihuahua y 53, segundo párrafo de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.

Los siguientes datos son testados en cumplimiento de los artículos 33 fracciones VI, XI y XX, 38 fracción I, 71, 72, 77 fracción XVIII, 117 fracción III y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, por lo que se testan los siguientes datos.

Órgano Interno de Control

C. Gómez Farías, No. 212, Col. Centro C.P. 31000 Chihuahua, Chih.
Conmutador 072 Tel. (614) 200 48 00 | municipiochihuahua.gob.mx



2024/OIC/PRA043

SÉPTIMO. Cumplimentados los presentes resolutivos; archívese el expediente de cuenta como asunto total y definitivamente concluido, previos los registros correspondientes en el libro de gobierno del Área de Responsabilidades.

Así lo resolvió y firma la Maestra María de Lourdes Sigala Rodríguez, Titular del Área de Responsabilidades del Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua, en su calidad de autoridad resolutora.



Los siguientes datos son testados en cumplimiento de los artículos 33 fracciones VI, XI y XX, 38 fracción I, 71, 72, 77 fracción XVIII, 117 fracción III y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, por lo que se testan los siguientes datos.

Fecha de Clasificación: 30 de junio del 2025

Unidad Administrativa: Área de Responsabilidades del Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua

Resolución definitiva del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa 2024/OIC/PRA043

Confidencial: página 2, primer párrafo, 1 renglón, página 4, primer párrafo, renglón 3, 4 y 5, página 8, 5 párrafo, renglones 6 y 7, página 9, primer párrafo, tercer renglón, párrafo 2, renglones 1 y 3, página 21, 2 párrafo, 2 renglón, 3 párrafo, renglones 1 y 2, página 22, primer párrafo, renglones 3, 5 y 7, párrafo 4, renglón 5, página 23, 1 párrafo, 1 renglón, 3 párrafo, 2 y 3 renglones, párrafo 4, renglones 6, 7, 8, 9, 10 y 14, pagina 24, párrafo 1, 1 renglón, párrafo 2, renglón 3, párrafo 3, renglones 1 y 4, párrafo 5, renglón 1, página 25, párrafo 1, renglón 3, página 27, 1 párrafo, renglones 4 y 7, página 29, párrafo 4, renglón 3, página 30, párrafo 2, renglones 3 y 5, pagina 32, 2 párrafo, 2 renglón, párrafo 3, renglón 5, pagina 36, párrafo 1, renglón 4, página 29, 1 párrafo, renglón 3 - datos personales como lo son nombre de las víctimas, terceros comparecientes en calidad de testigos, número de empleado de la víctima, y cargos de personas servidoras públicas no sujetas al procedimiento de responsabilidad administrativa

Fundamento Legal: Artículo 128 de la LTAIP de Chihuahua

Fecha del Acta de Sesión del Comité: 07 de julio del 2025