

RESOLUCIÓN DE RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a 8 ocho de julio de 2026 dos mil veintiséis.

V I S T O para resolver el expediente **0253/2024**, relativo a la queja presentada por **XXXXX**; en contra de la persona titular de la Dirección de Tránsito Municipal de San Miguel de Allende, Guanajuato.

En términos de lo previsto en los artículos 5 fracción VIII y 57 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, esta resolución se dirige a la persona titular de la **Secretaría de Seguridad Ciudadana del Municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato** en su carácter de superior jerárquica de la autoridad responsable, con fundamento en los artículos 10, 11, 12 apartado 1 y 3.2, 13 fracciones II y IV y 23 del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana del Municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato.

SUMARIO

La quejosa expuso que vivió conductas de hostigamiento por parte de la persona titular de la Dirección de Tránsito Municipal.¹

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

En la presente resolución, se utilizan acrónimos y abreviaturas para hacer referencia a diversas instituciones, organismos públicos, normatividad y personas, siendo las siguientes:

Institución - Organismo público - Normatividad	Abreviatura - Acrónimo
Corte Interamericana de Derechos Humanos.	Corte IDH
Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.	PRODHEG
Dirección de Tránsito y Movilidad Municipal de San Miguel de Allende, Guanajuato.	DTMM
Contraloría Municipal de San Miguel de Allende, Guanajuato	CM
Fiscalía General del Estado de Guanajuato.	FGE
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	Constitución General
Constitución Política para el Estado de Guanajuato.	Constitución para Guanajuato
Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato.	Ley de Derechos Humanos
Reglamento Interno de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.	Reglamento Interno de la PRODHEG
Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana del Municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato	Reglamento de la SSC

¹ Debe mencionarse que la totalidad de los puntos de queja señalados por la quejosa se exponen y analizan de forma exhaustiva en la consideración cuarta de esta resolución.



PROTECCIÓN DE IDENTIDAD Y DATOS

Con fundamento en los artículos 1 párrafos primero, segundo y tercero, 6 apartado A fracciones I y II, y 16 párrafo segundo de la Constitución General; 112 fracciones V, VII y XII de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 1 párrafos primero, segundo y tercero; 14 apartado B fracciones I y II de la Constitución para Guanajuato; 107 fracciones III y XIII, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato; y 3 fracción VII, 7 párrafo primero y 114 párrafo primero de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato, se omitieron en la redacción de la presente resolución los datos personales de las personas señaladas como testigos, adjuntando a esta resolución anexo único, en el que se indican sus nombres y las siglas que les fueron asignadas.

ANTECEDENTES

[...]

CONSIDERACIONES

[...]

CUARTA. Caso concreto.

Previo a resolver lo planteado en la queja, es importante señalar que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer² reconoce que la violencia de género impide y anula el ejercicio de los derechos de las mujeres;³ por ello, dispone que el derecho a vivir una vida libre de violencia contempla que las mujeres puedan vivir libres de toda discriminación y ser valoradas fuera de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.⁴

En relación con lo anterior, el Estado Mexicano se ha obligado a tomar las medidas apropiadas, para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias a través de las cuales se perpetúe o se tolere la violencia de género;⁵ por lo que, en toda queja en la que esta PRODHG advierta alguna discriminación o situación de vulnerabilidad por razones de género, se actuará y resolverá tomando en consideración la normativa antes citada.

Partiendo de lo mencionado, en su comparecencia inicial de queja,⁶ XXXXX (quejosa) señaló que vivió diversas conductas susceptibles de ser consideradas violatorias a sus derechos humanos, por parte de la persona titular de la DTMM.

Como contexto, la quejosa mencionó que ingresó a trabajar a la DTMM en noviembre de 2022 dos mil veintidós por invitación de su titular, a quien conocía desde hace 30 treinta años, pues fue su compañero en la escuela preparatoria.

² Consultable en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

³ Artículo 5, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

⁴ Artículos 3 y 6, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

⁵ Artículo 7 inciso e, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

⁶ Fojas 1 a 4.

A manera de antecedente, dijo que en julio del 2023 dos mil veintitrés, sin poder precisar el día exacto, cuando se disponía a despedirse del titular de la DTMM, como usualmente lo hacía, es decir con un beso en la mejilla, éste movió su rostro de modo que quedó de frente a la quejosa, quien de inmediato se hizo hacia atrás, incómoda por lo sucedido.

Continuó relatando que, durante agosto del 2023 dos mil veintitrés, iba saliendo de su oficina, caminando sobre un pasillo, cuando se encontró con el titular de la DTMM quien, sin decirle nada, la jaló hacia el interior del comedor, donde la levantó de la cintura, colocando su rostro a la altura del de la quejosa, quien le indicó que la bajara y salió del lugar. Al respecto, el titular de la DTMM no le realizó ningún comentario, ni en ese momento ni después.⁷

Además, describió que en septiembre del mismo año –sin poder precisar el día-, aproximadamente a las 10:00 diez horas, se encontraba trabajando en la oficina que tenía asignada, cuando el titular de la DTMM entró, cerró la puerta, colocó el seguro y se dirigió a la quejosa para saludarla, quien se levantó de su silla y le extendió la mano derecha; en respuesta, el titular de la DTMM la tomó por la cintura e intentó besarla, a lo cual se negó, soltándose y metiéndose con su silla dentro del escritorio.

Enseguida, el titular de la DTMM le dijo: “*Tú nomás no sueltas*” (sic), contestando la quejosa que nunca lo haría, a lo que aquel respondió que le gustaba su amistad, diciendo esta última que a ella también, pero con actitud molesta; finalmente, el titular de la DTMM le expresó con enojo que mejor abría la puerta de la oficina, pues sino acabarían haciendo el amor, y concluyó diciéndole que la veía muy aburrida en ese lugar y que mejor se iba a educación vial, pues pondría a otra licenciada en su puesto.

La quejosa manifestó que, pasados dos días, el titular de la DTMM acudió a su oficina y le comentó que le mostraría su nuevo lugar, caminando hasta el espacio donde los intendentes guardan sus implementos de trabajo y además hay material de señalización. Debido a ello, la quejosa le entregó las llaves de la que era su oficina, laborando en el lugar descrito durante algunos días.

A partir de lo anterior, la quejosa expuso participar en un operativo vial sin tener ninguna capacitación, pues cuando el titular de la DTMM la contrató expresamente, le mencionó que no realizaría operativos. Además, señaló que desde esas fechas se le retiró su escritorio y equipo de cómputo, fue eliminada de los grupos de información usados en la aplicación WhatsApp y dejó de ser convocada a las reuniones de la DTMM, entrando ella por su propia iniciativa a una reunión durante diciembre de 2023 dos mil veintitrés.

La quejosa culminó su comparecencia diciendo que en enero de 2024 dos mil veinticuatro presentó denuncia por los mismos hechos en la CM y en la FGE. Por ese motivo, expresó que ya no se le permitía realizar ninguna labor y permanecía en el área de recepción donde no atendía a ningún usuario pues sus compañeros tenían la indicación de no pasarle a ninguna persona.⁸

Como corolario, la quejosa mencionó haber interpuesto otra denuncia ante la FGE por daños ocasionados a su vehículo, ya que un automóvil la chocó intencionalmente y cuando bajó de

⁷ Foja 2.

⁸ Foja 2 reverso.

su coche para reclamarle al conductor, éste volvió a golpear con su auto la unidad de la quejosa, quien supo –días después– que quien ocasionó el daño a su vehículo era el hermano de una servidora pública adscrita a la DTMM.⁹

Al respecto, en su informe otorgado a esta PRODHEG, con motivo de la obligación señalada en el artículo 40 de la Ley de Derechos Humanos, **Jorge Salas Luna** titular de la DTMM negó haber faltado al respeto a la quejosa. Preciso que XXXXX (quejosa) fue contratada bajo el puesto de XXXXX, cuya naturaleza funcional es operativa. Dijo, respecto de la falta de computadora y escritorio, que no se trata de una situación única de la quejosa pues varios XXXXX no los requieren para su trabajo.

Además, detalló que no existía alguna indicación para que no se le permitiera a la quejosa atender usuarios, y que no era forzoso o viable por cuestiones de eficiencia mantenerla en los grupos de avisos de la DTMM en la aplicación WhatsApp, ya que se había asignado al área de recepción.¹⁰

Sobre esto, en comparecencia verificada ante personal de la PRODHEG el 4 cuatro de abril de 2024 dos mil veinticuatro, a efecto de hacer de su conocimiento el informe otorgado por la autoridad señalada como responsable, la quejosa manifestó no estar de acuerdo.¹¹ Posteriormente, efectuó una contestación escrita a lo expresado por el titular de la DTMM, en la que reiteró los hechos y precisó las fechas de los mismos, siendo el 29 veintinueve de agosto, entre las 09:30 nueve horas con treinta minutos y las 10:00 diez horas, cuando se verificó el suceso en el cual el titular de la DTMM cerró la puerta de la oficina, intentó besarla y le dijo que sería cambiada al área de educación vial.¹²

En este sentido, al valorar los elementos objetivos y circunstanciales del caso, es importante señalar que la relación entre la quejosa y la autoridad señalada como responsable se insertaba en medio de una organización administrativa en la que existía una distribución jerárquica de poder, que favorecía a ésta última, dado su carácter de titular de la DTMM, mientras que la quejosa se desempeñaba realizando funciones administrativas, con un puesto nominal de XXXXX dentro de dicha estructura organizacional y, por lo tanto, se encontraba subordinada materialmente al direccionamiento y coerción del titular.

De esta forma, la eventual violencia contra la quejosa puede clasificarse como de tipo sexual¹³ en la modalidad laboral,¹⁴ al haberse narrado actos relativos a un presunto hostigamiento sexual,¹⁵ dirigidos a vulnerar sus derechos humanos, particularmente, el derecho de las

⁹ Foja 3.

¹⁰ Fojas 10 a 13.

¹¹ Foja 15.

¹² Fojas 19 a 24.

¹³ El artículo 6, fracción V, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, señala que el tipo de violencia sexual contra las mujeres se identifica como 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 se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

¹⁴ El artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, señala que la violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

¹⁵ Según el arábigo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

mujeres a una vida libre de violencia, y en específico, el derecho a trabajar en un ambiente sano, digno y seguro.

Debido a lo anterior, es necesario aplicar la metodología de la perspectiva de género al análisis de los medios de prueba existentes, esto es: identificar situaciones de poder que hayan provocado un desequilibrio entre las partes; valorar las pruebas desechando estereotipos de género y, en su caso, patentizar esas situaciones; cuestionar la neutralidad del derecho aplicable a fin de encontrar una solución igualitaria y aplicar estándares de derechos humanos. Todo ello, mientras se emplea un lenguaje incluyente, libre de discriminación.¹⁶

Por consiguiente, en ejercicio de las atribuciones de investigación contempladas en el artículo 44, fracciones II, III y VI de la Ley de Derechos Humanos, esta PRODHEG realizó diversas diligencias tendientes a obtener las pruebas necesarias para producir convicción sobre los hechos reclamados.¹⁷

En concreto, se recabaron los testimonios de diversas personas servidoras públicas adscritas a la DTMM; **Testigo-01**, dijo no conocer a qué área estaba adscrita la quejosa cuando comenzó a desempeñarse en la DTMM, pues solo sabía que trabajaba en las oficinas de tránsito y movilidad, y que estuvo poco tiempo trabajando porque no se quería poner el uniforme, desconociendo el área a la que la cambiaron. Sobre los hechos restantes, mencionó no tener conocimiento.¹⁸

Por su parte, **Testigo-02** señaló desconocer los hechos narrados por la quejosa, pero señaló que se enteró -al hacerse cargo de las funciones de aquella- que se desempeñaba como auxiliar de recursos humanos.¹⁹

Asimismo, en torno a los hechos materia de la queja, **Testigo-03** expuso que, al inicio, la quejosa estuvo en el área de recursos humanos de la DTMM, pero nunca estuvo a cargo de la misma. Posteriormente, sin poder recordar la fecha, se percató que la quejosa estaba en una mesa sobre el pasillo, donde antes había una banca para el público; explicó que más adelante, se percató que la quejosa estuvo laborando en vehículos abandonados y, aproximadamente, desde diciembre de 2023 dos mil veintitrés, la quejosa se acomodó en el módulo de recepción, junto a él y **Testigo-04**, pero nunca le comunicaron las labores que realizaría, por lo cual no hacía nada. Señaló haber sido informado por la quejosa que estaba ahí porque no se llevaba bien con las compañeras y que el titular de la DTMM era quien la había invitado a trabajar, puesto que era su compañero de la preparatoria.²⁰

A su vez, **Testigo-04** explicó que al principio pensó que la quejosa se desempeñaba como asistente del área de recursos humanos, pero con el paso del tiempo se percató que realizaba labores jurídicas y era considerada como la encargada del departamento jurídico; posteriormente se dio cuenta que se encontraba en un pasillo, donde al parecer no hacía nada,

¹⁶ Ver: Suprema Corte de Justicia de la Nación (2020). Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-01/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20genero_2022.pdf, p. 131.

¹⁷ "Artículo 44.- Quienes realicen la investigación, tendrán además de las que expresamente les señale esta Ley, las siguientes atribuciones I. (...) II. Solicitar a otras autoridades, servidores públicos o particulares, toda clase de documentos e informes; III. Practicar las visitas, inspecciones oculares o demás diligencias que estimen pertinentes; VI. Efectuar todas las demás acciones que conforme a derecho juzguen convenientes, para el mejor conocimiento del asunto".

¹⁸ Fojas 187 y 188.

¹⁹ Fojas 189 y 190.

²⁰ Fojas 193 y 194.

y, más adelante, notó que hacía funciones operativas en las calles, enterándose después que estaba en operativos de vehículos abandonados. Señaló que, en noviembre de 2023 dos mil veintitrés, un día apareció en el módulo de recepción, donde su compañero **Testigo-03**, le comentó que de la Dirección se había dado la indicación de no dejarla atender a nadie. Finalizó diciendo que, aunque se decía que la quejosa era muy amiga del Director, cuando estuvo en el módulo notó que no le dirigía la palabra, no la saludaba y no le asignaban trabajo.²¹

En cambio, **Testigo-05** dijo desconocer los hechos atribuidos al titular de la DTMM, pero mencionó haber sido testigo de que la quejosa “...*realmente no desempeñaba las funciones relacionadas al jurídico de Tránsito... puesto que se la pasaba atendiendo sus asuntos particulares... en realidad esa área no existe, pero es una oficina de recursos humanos... ella se ostentaba como jurídico de la dirección... la asignaron al área de educación vial... posteriormente no recuerdo exactamente la fecha se retiró a (la quejosa) del área de Educación vial y se asignó a la recepción...*” (sic).²²

Testigo-06 precisó que, cuando ingresó la quejosa la asignaron al área de capacitación y, después la vio en un escritorio, con su computadora en el pasillo cerca de su oficina, pero no había artículos de limpieza o señalización, pues –de hecho- había más compañeros trabajando en el lugar, ignorando que labor realizaba. Explicó que, posteriormente, tuvo a su cargo a la quejosa, pero ésta no quería trabajar con ella pues decía que era una “*escuincla*”. Por ello, la asignaron a educación vial y después a recepción. Finalizó diciendo que no tenía conocimiento de lo manifestado respecto al acoso del Director, pues nunca vio un trato diferente.²³

Por su cuenta, **Testigo-07** manifestó que él ocupaba la misma oficina con la quejosa, sin saber que labores realizaba ésta última. Dijo que nunca observó algún trato indebido de parte del Director, de quien ella decía que era su amigo. Mencionó que nunca se le pidió abandonar la oficina para que el Director hablara con la quejosa. También comentó que, en septiembre de 2023 dos mil veintitrés, la asignaron a otro servicio y a su lugar llegó **Testigo-02**. Expresó que desconocía dónde se encontraba laborando la quejosa, pues ya no estaba en la DTMM.²⁴

Paralelamente, esta PRODHEG requirió y obtuvo de la agente del Ministerio Público de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos en contra de Mujeres por Razones de Género de la Región D de la FGE, copia autenticada de la carpeta de investigación radicada con motivo de la denuncia que presentó la quejosa.²⁵

De dicha indagatoria, se desprenden diversas actuaciones relevantes para esta investigación, particularmente, siendo éstas:

- Acta de denuncia o querrela presentada por la quejosa, el 26 veintiséis de enero de 2024 dos mil veinticuatro, por el delito de hostigamiento sexual en contra de Jorge Salas Luna (DTMM).²⁶
- Acuerdo, de 26 veintiséis de enero de 2024 dos mil veinticuatro, por el que la agente del Ministerio Público de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos

²¹ Fojas 195 y 196.

²² Fojas 203 y 204.

²³ Fojas 205 y 206.

²⁴ Fojas 207 y 208.

²⁵ Foja 224.

²⁶ Fojas 243 a 245.

en contra de Mujeres por Razones de Género de la Región D, de la FGE, ordenó la imposición de medidas de protección a favor de la aquí quejosa.²⁷

- Informe pericial psicológico, de 7 siete de febrero de 2024 dos mil veinticuatro, otorgado por una psicóloga adscrita a la Coordinación de Atención Psicológica, Asistencia Social y Dictámenes, de la FGE, en el cual se estableció en el apartado de conclusiones: “Se determina que la (quejosa) sí presenta afectación psicológica con nexo causal con violencia sexual en relación con su agresor y, por lo tanto, si requiere tratamiento para su recuperación”.²⁸
- Entrevista con **Testigo-08**, de 30 treinta de enero de 2024 dos mil veinticuatro, mencionando que el titular de la DTMM les presentó a la quejosa como su amiga de muchos años, diciendo que sería la licenciada de tránsito municipal; señaló que, a partir de septiembre de 2023 dos mil veintitrés, vio a la quejosa en una mesa al final del pasillo, junto a educación vial y, después, la observó en la recepción recibiendo a los ciudadanos. Indicó también que la quejosa le comentó haber tenido un problema con el Director de acoso sexual, pues éste la había encerrado en su oficina, diciéndole que no daba nada y que mejor se iba porque terminarían haciendo el amor. Finalizó mencionando que él también tuvo problemas con el titular de la DTMM.²⁹
- Entrevista con **Testigo-09**, de 30 treinta de enero de 2024 dos mil veinticuatro, diciendo que conocía a la quejosa pues el titular de la DTMM se las presentó como la nueva licenciada del jurídico; precisó que en una ocasión vio a la quejosa con los ojos llorosos, en un escritorio, afuera de lo que era su oficina, por lo que le preguntó si estaba bien, a lo que le respondió “...que no accedió a los acosos sexuales por parte del director... me dijo que el director Jorge Salas entró días antes a su oficina y que le puso el seguro a la puerta por adentro y que le dijo que tenía que darle respuesta inmediata para sí quería hacer el amor con él en la oficina...”(sic). Finalizó **Testigo-09**, mencionando que también él había sido acosado laboralmente por el titular de la DTMM.³⁰
- Entrevista con **Testigo-10**, de 31 treinta y uno de enero de 2024 dos mil veinticuatro, precisando que conocía a la quejosa porque ésta trabajaba en el área de recursos humanos, y tenían interacción continua con motivo de sus funciones. Explicó que durante septiembre de 2023 dos mil veintitrés notó que la quejosa ya no formaba parte de esa área, preguntándole a qué se debía esa situación, respondiendo la quejosa que tuvo problemas con el Director, pues éste la encerró en su oficina e intentó besarla, a lo que no accedió. También expresó que observó –durante octubre- que habían puesto a la quejosa donde está el área de limpieza, en una mesa sin equipo de cómputo. Finalizó mencionando que éste no era el primer problema del titular de la DTMM, pues sabía de otra compañera a la que había hostigado sexualmente y la cual renunció.³¹
- Entrevista con el titular de la DTMM, en calidad de imputado, de 2 dos de febrero de 2024 dos mil veinticuatro, en la cual se reservó su derecho a declarar por no estar de acuerdo con los hechos imputados.³²

²⁷ Fojas 246 y 247.

²⁸ Fojas 261 a 269.

²⁹ Fojas 279 a 281.

³⁰ Fojas 283 y 284.

³¹ Fojas 285 a 287.

³² Fojas 292 y 293.

- Entrevista con **Testigo-05**, de 13 trece de febrero de 2024 dos mil veinticuatro, quien mencionó que la quejosa había sido reubicada de área debido a que de manera constante generaba conflictos y se negaba a recibir y seguir indicaciones.³³
- Entrevista con **Testigo-11**, de 8 ocho de febrero de 2024 dos mil veinticuatro, quien señaló que la quejosa ingresó a laborar al área jurídica, pero que los hechos imputados al titular de la DTMM eran totalmente falsos, ya que lo conocía desde hace 40 cuarenta años y su conducta era intachable.³⁴
- Meta peritaje aportado por la defensa del quejoso, del 5 cinco de agosto de 2024 dos mil veinticuatro, realizado por una persona licenciada y maestra en psicología, en el cual se concluyó: *“Se determina que la (quejosa) si presenta afectación psicológica, pero no con su nexo causal con violencia sexual, su nexo causal se relaciona con su entorno laboral y las características de su personalidad...”*.³⁵

Por último, dentro del expediente que nos ocupa se cuenta con copia de la resolución pronunciada por la CM con motivo de la queja presentada en contra del titular de la DTMM, el 1 uno de febrero de 2024 dos mil veinticuatro, en la que concluyó: *“1.- Después de haber realizado un análisis completo y valoración de las pruebas aportadas... se determinó emitir una recomendación sobre los hechos controvertidos, al no haber los suficientes elementos contundentes para la posible existencia de alguna falta administrativa grave o no grave que pudiera sancionar al servidor público... 2.- Una vez analizados del Título Tercero los Capítulos I y II, referente a las faltas administrativas no graves y graves de la Ley... no se encontró falta administrativa sancionable para el servidor público que señala la quejosa. 3.- No obstante lo anterior, se observan presuntas acciones de naturaleza laboral y penal que no son competencia de esta Contraloría...”*.

La materia de la recomendación emitida consistió –entre otras medidas- en encontrar solución al tema y brindar capacitación a los servidores públicos en materia de acoso laboral,³⁶ y fue aceptada por el titular de la DTMM el 23 veintitrés de septiembre de 2024 dos mil veinticuatro.³⁷

De esta manera, al valorar en su conjunto las pruebas que obran en el expediente, y concatenarlas bajo la metodología de la perspectiva de género, se identifica una situación de poder que provocó un desequilibrio entre las partes, al tratarse la quejosa de una inferior jerárquica del titular de la DTMM; es decir, mientras aquella se desempeñaba con el puesto nominal de XXXXX, éste gozaba de atribuciones generales de supervisión y vigilancia de sus inferiores jerárquicos, conforme a lo señalado en el artículo 21 del Reglamento de la SSC, y debido a la naturaleza de su cargo.³⁸

Asimismo, con la declaración otorgada ante personal de la PRODHEG por parte de **Testigo-03**, **Testigo-04**, **Testigo-06** y **Testigo-07**, se acreditó que, al momento de su ingreso, la quejosa desempeñaba funciones administrativas en una oficina de la DTMM, ello con independencia de la denominación de su cargo, esto es desde noviembre de 2022 dos mil

³³ Fojas 306 y 307.

³⁴ Fojas 308 a 310.

³⁵ Fojas 349 a 358.

³⁶ Fojas 520 a 522.

³⁷ Fojas 523 y 524.

³⁸ Publicado en la 2ª Parte del Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato del 22 veintidós de noviembre de 2022 dos mil veintidós. Consultable en <https://backperiodico.guanajuato.gob.mx/api/Periodico/DescargarPeriodicoId/15404>.

veintidós hasta octubre de 2023 dos mil veintitrés, cuando empezó a ser reubicada en diversas áreas de la DTMM, incluyendo en uno de los pasillos, sin contar con computadora.

También se acreditó, al concatenar lo dicho por **Testigo-03** y **Testigo-04**, que la quejosa fue enviada a la recepción, donde no se le permitía atender a nadie y no se le indicaron funciones específicas por realizar, con lo que prácticamente no realizaba ninguna actividad. Ello supuso una conducta tendiente a invisibilizar y anular a la quejosa, en tanto se vulneraron sus redes de comunicación, se perturbó el ejercicio de sus tareas y, finalmente, se logró que la quejosa abandonara el lugar de trabajo, pues **Testigo-07** mencionó que ésta ya no se encontraba en la DTMM.

Y es que, si bien **Testigo-01**, **Testigo-05** y **Testigo-06** mencionaron conflictos con la quejosa derivados del ejercicio de sus funciones, esto no justifica la práctica de conductas tendientes a menoscabar la dignidad, o la integridad física o psicológica de la persona y, por consiguiente, la degradación del clima de trabajo.

Aunado a lo anterior, el informe pericial psicológico, otorgado por una psicóloga adscrita a la Coordinación de Atención Psicológica, Asistencia Social y Dictámenes de la FGE, en el cual se estableció que la quejosa sí presentó afectación psicológica con nexo causal por violencia sexual en relación con su agresor, debe valorarse a la luz de la metodología de la perspectiva de género.

Lo anterior, con independencia de que las conclusiones alcanzadas en el meta peritaje otorgado por su contraparte en la carpeta de investigación, correspondan a afectaciones psicológicas con nexo causal relacionado con el entorno laboral de la quejosa.

Esto, debido a que –en todo caso–, el titular de la DTMM también era el responsable de dicho entorno, al contar con atribuciones suficientes para vigilar y hacer cumplir, en la esfera de su competencia, la aplicación de las disposiciones normativas a las personas servidoras públicas de la Dirección, así como para dirigir técnica y administrativamente a las áreas que integran la DTMM, a su cargo y mando.³⁹

Además, dada su naturaleza furtiva, agresiones como las descritas por la quejosa (intentos de besos e insinuaciones), suelen ocurrir en ausencia de testigos, por lo que no puede esperarse la existencia de elementos gráficos o documentales que prueben objetivamente el hecho y, en este sentido, el informe pericial guarda relevancia sustantiva para acreditar la existencia de situaciones que se produjeron indebidamente en el entorno laboral y generaron una afectación psicológica en la quejosa.

No debe pasar desapercibido, tampoco, que la declaración rendida por la quejosa para describir los actos de acoso y de hostigamiento en el presente expediente (de 22 veintidós de febrero de 2024 dos mil veinticuatro), guarda identidad con la narración de los hechos otorgada previamente ante el Ministerio Público (26 veintiséis de enero de 2024 dos mil veinticuatro), ya que los actos acosadores descritos fueron los mismos (encerrarla en su oficina, intentar besarla, decirle que “no soltaba” y hacer una insinuación sobre hacer el amor), aunque las circunstancias de tiempo y modo en que éstos se produjeron, no resultaron ser exactamente iguales en ambas declaraciones, pues ante la PRODHG se precisó –en posterior

³⁹ Fracciones I y III, del artículo 21, así como 38, inciso B), y 41, fracción II, del Reglamento de la SSC.

comparecencia del 17 diecisiete de abril de 2024 dos mil veinticuatro-⁴⁰ que los hechos ocurrieron el 29 veintinueve de agosto, entre las 09:30 nueve horas con treinta minutos y las 10:00 diez horas, mientras que ante el Ministerio Público señaló que se suscitaron a principios del mes de septiembre.

Sin embargo, resulta innecesario que las víctimas expresen pormenorizadamente circunstancias de modo, tiempo y lugar para acreditar la ocurrencia de actos de acoso en el ámbito laboral, siendo suficiente que los hechos se expresen de manera concreta –como sucedió en el caso específico-, a fin de que la parte señalada pueda ejercer adecuadamente su defensa.⁴¹

Por consiguiente, se acreditó que la quejosa ingresó a la DTMM para realizar funciones administrativas en una oficina, pero debido a un conflicto con el titular, Jorge Salas Luna, fue reubicada en diversas áreas, incluso en una mesa al final de un pasillo sin contar con equipo de cómputo para realizar las labores por las que fue contratada. Además, se constató que no se le proporcionó una descripción de las funciones que debía ejecutar ni a ella ni a sus compañeros, particularmente cuando fue reubicada en el área de recepción, donde incluso se solicitó a personal de la DTMM que no se le permitiera efectuar labor alguna, con lo que se verificó que la quejosa fue invisibilizada y anulada, produciéndose una afectación psicológica en su persona.

Bajo este orden de ideas, al valorar en su conjunto las pruebas con que se dispone dentro del expediente de queja, bajo la metodología de la perspectiva de género, quedó acreditado que el titular de la DTMM, Jorge Salas Luna realizó comentarios y manifestaciones físicas indebidas en agravio de la quejosa y que la anuló al interior de la propia DTMM; con ello, omitió salvaguardar su derecho humano a una vida libre de violencia en el entorno laboral, incumpliendo lo previsto en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.⁴²

QUINTA. Responsabilidades.

Conforme a lo señalado en la presente resolución, **Jorge Salas Luna**, titular de la DTMM, omitió salvaguardar el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en el entorno laboral de **XXXXX**.

Por lo anterior, de conformidad con lo establecido en los artículos 4 párrafos primero y cuarto, y 109 fracción IV de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, se reconoce el carácter de víctima directa a **XXXXX**, por lo que esta PRODHEG girará oficio a la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas para proceder a su ingreso al Registro Estatal de Víctimas del Estado de Guanajuato y se surtan los efectos previstos en la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato y su reglamento.

⁴⁰ Foja 18.

⁴¹ Ver la tesis aislada de rubro: ACOSO SEXUAL LABORAL CONTINUADO. ES INNECESARIO QUE LAS VÍCTIMAS EXPRESEN PORMENORIZADAMENTE CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR PARA ACREDITAR LA CAUSA DE RESCISIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 47, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Con registro digital 2031334 y consultable en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2031334>.

⁴² Artículo 3. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

SEXTA. Reparación Integral.

Es relevante señalar que la jurisprudencia internacional y la Corte IDH han reconocido que una resolución de recomendación como la presente con base en la investigación que la sustenta, constituye por sí misma una forma de reparación y de medida de satisfacción, al consignar la verificación de los hechos y la revelación pública de la verdad; y se instituye como declaración oficial que restablece la dignidad, la reputación, y los derechos de las víctimas; sin embargo, deben considerarse también otros aspectos⁴³ como los que a continuación se citan.

Los puntos 18, 19, 21, 22 y 23 de los “Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del Derecho Internacional Humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”; establecen que para garantizar a las víctimas la reparación integral, ésta debe ser proporcional atendiendo a las circunstancias de cada caso; para lo cual, es necesario cumplir los principios de rehabilitación, satisfacción, garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos, así como identificar, juzgar, y en su caso, sancionar a las personas presuntas responsables.

La reparación integral del daño a las personas que han sido afectadas en sus derechos humanos, se soporta en lo resuelto por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, pues el concepto “reparación integral” tiene su fundamento en los artículos 62.3 y 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Con apoyo en el criterio de la Corte IDH, en el caso Suárez Peralta Vs Ecuador,⁴⁴ se debe dejar en claro que cualquier menoscabo a los derechos humanos, da lugar a que las personas obtengan una reparación, lo que implica que el Estado tiene el deber de proporcionarla; por ello, la competencia de esta PRODHEG para declarar que se ha omitido salvaguardar los derechos humanos, y señalar a las personas servidoras públicas que fueron responsables - como sucedió en esta resolución- va vinculada a su atribución para recomendar la reparación integral de los daños causados; debiendo tener presente que la responsabilidad en materia de derechos humanos que compete al Estado como ente jurídico, es distinta a la civil, penal o administrativa.

Así, cuando el Estado, a través de alguna de sus instituciones, incurre en responsabilidad debido a la conducta de cualquiera de las personas servidoras públicas a su servicio, es su obligación reparar las consecuencias de tal afectación.

Por ello, habiéndose acreditado la omisión de salvaguardar los derechos humanos de la víctima, y la responsabilidad de la autoridad infractora, conforme a lo señalado en esta resolución, en apego a los estándares internacionales en materia de derechos humanos,⁴⁵ y

⁴³ Corte IDH. Caso El Amparo Vs. Venezuela. Reparaciones y Costas. Sentencia de 14 catorce de septiembre de 1996 mil novecientos noventa y seis. Serie C No. 28, párrafo 35. Consultable en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_28_esp.doc

Corte IDH. Caso Barbani Duarte y otros Vs. Uruguay, Fondo Reparaciones y costas. Sentencia de 13 trece de octubre de 2011 dos mil once. Serie C No. 234, párrafo 243. Consultable en: https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_234_esp.doc

Corte IDH. Caso Fontevecchia y D'Amico Vs. Argentina. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 veintinueve de noviembre de 2011 dos mil once. Serie C No. 238, párrafo 102. Consultable en: https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_238_esp.doc

⁴⁴ Corte IDH. Caso Suárez Peralta Vs Ecuador. Excepciones Preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 21 veintiuno de mayo de 2013 dos mil trece. Serie C. No. 261 Párrafo 161.

Consultable en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_261_esp.pdf

⁴⁵ Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. Resolución aprobada

con fundamento en los artículos 24 y 123 fracción VIII de la Ley de Víctimas; la autoridad a quien se dirige la presente resolución de recomendación deberá realizar las acciones necesarias para lograr la reparación integral del daño generado a la víctima tomando en consideración particular lo siguiente:

Medidas de rehabilitación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 56 fracción I de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, con la finalidad de facilitar a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa de los hechos que generaron las omisiones a salvaguardar sus derechos humanos, y por ser un elemento parte de la reparación integral del daño, la autoridad a quien se dirige esta resolución, deberá instruir a quien corresponda realizar las gestiones necesarias ante la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas para que se otorgue atención psicosocial a la víctima, derivada de los hechos que originaron la presente resolución; en términos de lo establecido en los artículos 30 fracción I y 32 de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

Medidas de satisfacción.

De las constancias que integran el presente expediente, se desprende que al momento de los hechos objeto de la recomendación, el titular de la DTMM contaba con el nombramiento de Comisario de Transporte y Movilidad del Municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato y, por lo tanto, de conformidad con lo señalado en los artículos 7, fracción IV y 8, fracción II, de la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Guanajuato, tenía el carácter de autoridad en materia de seguridad pública en el ámbito municipal y formaba parte de la institución policial de dicho municipio.

Bajo, ese orden de ideas, y dada la naturaleza de la función desempeñada por la persona titular de la DTMM, la autoridad a quien se dirige esta resolución deberá instruir realizar las acciones necesarias para que la instancia de justicia policial a la cual corresponda conocer y resolver de actos que atenten contra el prestigio de la institución y los principios de actuación previstos en la Constitución General, inicie una investigación con el objetivo de deslindar responsabilidades por la omisión de salvaguardar los derechos humanos de XXXXX, cometida por Jorge Salas Luna, titular de la DTMM; debiendo tomar en cuenta las pruebas y razonamientos de esta resolución; ello de conformidad con lo establecido en el artículo 67 fracción V de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

Medidas de no repetición.

De conformidad con lo establecido en los artículos 68 fracción IX de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, para evitar la repetición de hechos como los señalados en la presente resolución, y contribuir a su prevención, la autoridad a la que se dirige la presente resolución de recomendación, deberá entregar un tanto de esta resolución a **Jorge Salas Luna**, titular de la DTMM, e integrar una copia a su expediente personal.

Aunado a lo anterior, con fundamento en el artículo 68 fracción IX de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, se deberá instruir a quien corresponda para que se realicen las

por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 dieciséis de diciembre de 2005 dos mil cinco. Consultable en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-and-guidelines-right-remedy-and-reparation>

gestiones necesarias para que en la Secretaría de Seguridad Ciudadana del Municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato, se cuente con un protocolo para la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual.

Asimismo, se deberán girar las instrucciones que correspondan, para que se imparta una capacitación dirigida a **Jorge Salas Luna**, titular de la DTMM, sobre el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en el entorno laboral, ello con fundamento en el artículo 69 fracción IV de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

La medida de reparación consistente en la capacitación prevista en este apartado deberá ampliarse al personal que la autoridad a quien se dirige la presente resolución así lo considere pertinente; además, esta autoridad deberá enviar un tanto de la resolución al área responsable de la capacitación y profesionalización del personal de la DTMM para que se considere como parte de la detección de necesidades en materia de capacitación y determine lo conducente.

Por lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente dirigir a la persona titular de la **Secretaría de Seguridad Ciudadana del Municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato**, los siguientes:

RESOLUTIVOS DE RECOMENDACIÓN

PRIMERO. Se instruya a quien corresponda realizar las gestiones necesarias para otorgar atención psicosocial a la víctima, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

SEGUNDO. Se instruya a quien corresponda para que inicie una investigación a efecto de deslindar responsabilidades, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

TERCERO. Se entregue un tanto de esta resolución a la autoridad responsable y se integre una copia a su expediente personal, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

CUARTO. Se instruya a quien corresponda para realizar las gestiones necesarias a efecto de contar, en la Secretaría de Seguridad Ciudadana del Municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato, con un protocolo para la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual.

QUINTO. Se instruya a quien corresponda para que se imparta una capacitación, y se remita una copia de esta resolución al área de capacitación; de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

La autoridad a quien se dirige la presente resolución de recomendación, deberá informar a esta PRODHEG si la acepta en un término de cinco días hábiles siguientes a su notificación, y en su caso, dentro de los siguientes quince días naturales, aporte las pruebas de su debido y total cumplimiento.

Notifíquese a las partes por conducto de la Secretaría General de la PRODHEG.

Así lo resolvió y firmó la **maestra Karla Gabriela Alcaraz Olvera**, Procuradora de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

Nota 1: Las citas de pie de página en la presente versión pública se modificaron respecto de su orden numérico, sin embargo, se mantiene el mismo contenido al documento original.