



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

“NECESIDAD DE UNA SANCIÓN EFECTIVA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO
SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MICHOACÁN
DE OCAMPO”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN DERECHO
CON OPCIÓN TERMINAL EN DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL

PRESENTA:
LIC. DIANA PAOLA PEDRIZCO INFANTE

DIRECTORA DE TESIS:
DRA. ALEJANDRA JUKSDIVIA VÁZQUEZ MENDOZA

LECTORA DE TESIS:
LILIA YUNUEN SALAZAR GONZÁLEZ

MORELIA, MICHOACÁN DE OCAMPO, OCTUBRE DE 2025.

DEDICATORIAS

A mis padres, por seguirme apoyando en cada paso que doy; porque espero se sigan sintiendo orgullosos de los hijos que formaron. Cada logro es gracias a ustedes, a su ejemplo, amor, dedicación, apoyo incondicional y compañía. Los quiero con todo mi corazón, gracias por ser mis pilares.

A mis hermanos por ser un ejemplo de esfuerzo y superación constante; a mis sobrinas por ser mi inspiración, alegría y motivación; a mis tías por siempre ser mi apoyo y por todo su cariño, y a mi mamá Victoria por darme la fuerza para seguir adelante y por cuidarnos desde el cielo.

A mi esposo por apoyarme en cada paso que doy, por motivarme a crecer, a enfrentarme a retos nuevos y creer en mí. Gracias por impulsarme a seguirme superando y por ser mi soporte y mi lugar seguro en todo momento.

A mi Directora de tesis por guiarme en todo este proceso, por su compromiso y dedicación para apoyarme a culminar mi investigación de la mejor manera. Y por supuesto, a mi Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo por ser mi casa de estudios desde preparatoria. Soy Orgullosamente Nicolaita.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación aborda una de las problemáticas poco evidenciadas pero, sin duda que laceran de manera negativa a la administración pública del Estado de Michoacán: el hostigamiento y acoso sexual (HAS).

Sin embargo, a ocho años de la entrada en vigor de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo (en adelante, Ley de la materia), siguen existiendo ciertas lagunas normativas que, inevitablemente cuartan la facultad sancionadora del Estado en el tema de responsabilidades administrativas de las personas servidores públicas.

El objetivo principal de la investigación fue evidenciar esta problemática, para lo cual se creyó pertinente realizar algunas solicitudes de acceso a la información pública, así como entrevistas tanto a víctimas como a una autoridad, cuya finalidad es conocer si existen denuncias presentadas por actos de HAS, y cuál es el tratamiento que se les ha dado a estas conforme a la citada Ley.

Finalmente, se concluyó que el catálogo de faltas administrativas que contempla la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado, vigente, es muy endeble; carece de solidez sobre todo en temas de violencia, lo cual repercute en que el mal siga persistiendo dentro de la administración pública. Por ello, se sugiere adicionar tipos administrativos que permitan a las autoridades llevar a cabo una sanción efectiva.

Palabras clave: Acoso sexual, hostigamiento, servidor público, falta administrativa, Ley de Responsabilidades.

ABSTRACT

This research addresses one of the problems that, although little documented, undoubtedly negatively affects the public administration of Michoacán: sexual harassment and sexual assault (HAS).

However, eight years after the Law of Administrative Responsibilities for the State of Michoacán de Ocampo took effect, certain regulatory gaps still limit the state's ability to sanction public servants for administrative misconduct.

The main objective of the investigation was to highlight this issue. To this end, requests for access to public information were made, and interviews were conducted with victims and an authority. The purpose of these interviews was to determine whether complaints had been filed for acts of HAS and how these complaints had been handled in accordance with the aforementioned law.

Ultimately, it was concluded that the catalog of administrative offenses in the current Law of Administrative Responsibilities is inadequate; it lacks strength, particularly regarding violence, meaning the problem persists within the public administration. Therefore, it is suggested that the law include administrative types that allow authorities to effectively sanction offenders.

ÍNDICE

DEDICATORIAS

RESUMEN

PALABRAS CLAVE

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

Capítulo I.

Efectos del hostigamiento y acoso sexual en la administración pública del Estado de Michoacán.

1.1. Definición de los conceptos de hostigamiento y acoso sexual.....	13
1.2. Hostigamiento y acoso sexual. Un aspecto de vulnerabilidad.....	16
1.2.1. Hostigamiento y acoso sexual. Su estadística en México.....	19
1.3. Servidores públicos. Posición de poder y autoridad	22
1.3.1. Obligaciones de los Servidores Públicos	25
1.3.2. Definición de poder	26
1.4. Actos de hostigamiento y acoso sexual en la administración pública del Estado de Michoacán	30
1.5. Repercusiones físicas, psicológicas y sociales de la víctima por la comisión de actos de hostigamiento y acoso sexual	36
1.6. Hostigamiento y acoso sexual como forma de violencia en la administración pública	40

Capítulo II.

Facultad sancionadora del Estado desde una óptica constitucional.

2.1. La facultad sancionadora del Estado.....	45
2.1.1. Fundamento de las sanciones administrativas según la Constitución Federal y la Constitución del Estado de Michoacán de Ocampo.....	47
2.2. Responsabilidades administrativas de los servidores públicos conforme a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo.....	50
2.3. La denuncia como medio de comunicación de una presunta falta administrativa.....	54
2.3.1. La etapa de investigación administrativa	58
2.3.2. El procedimiento de responsabilidad administrativa.....	60

2.3.3. Medidas cautelares.....	64
2.3.4. Las sanciones administrativas y su ejecución.....	67
2.4. El objeto de las sanciones administrativas.....	70
2.5. La importancia de considerar el tipo administrativo de hostigamiento y acoso sexual como una falta administrativa grave dentro de la ley de la materia.....	73

Capítulo III.

Análisis cuantitativo y cualitativo de denuncias de hostigamiento y acoso sexual y su impunidad.

3.1. La cultura de la denuncia.....	77
3.2. Factores que influyen en la falta de denuncia.....	80
3.2.1. Algunos resultados estadísticos de la no denuncia.....	82
3.3. Consecuencias de la omisión de denunciar.....	88
3.3.1. Las consecuencias que algunos ciudadanos advierten.....	90
3.4. Papel que ocupan los órganos internos de control en la administración pública.....	93
3.5. Casos de HAS denunciados en órganos internos de control en Michoacán.....	97
3.6. Sanciones impuestas por el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán, por casos de HAS.....	99
3.7. El porqué de la falta de sanción.....	101
3.8. Impunidad.....	104

Capítulo IV.

Importancia de la aplicación de una sanción efectiva contra actos de hostigamiento y acoso sexual en materia administrativa en contraste con el código penal.

4.1. Derecho a la justiciabilidad.....	108
4.1.2. Derecho a la integridad personal.....	110
4.2. Naturaleza de la sanción del hostigamiento y acoso sexual, conforme al Código Penal del Estado de Michoacán.....	112
4.3. La no violación al Principio <i>Non Bis in ídem</i>	113
4.4. Análisis comparativo de las leyes de responsabilidades administrativas vigentes del Estado de Michoacán de Ocampo, y del Estado de México, en lo referente al hostigamiento y acoso sexual.....	117

4.5. El impacto de la sanción efectiva en la prevención del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito administrativo.....	119
4.6. Estudios de caso.....	123
4.6.1. Manifestación de actos tanto de acoso como de hostigamiento.....	124
4.6.2. Superiores jerárquicos principales agresores.....	127
4.6.3. Formas de acoso.....	131
4.6.4. Agresiones de hostigamiento.....	138
4.7. Entrevista a autoridad investigadora.....	143
CONCLUSIONES.....	147
BIBLIOGRAFÍA.....	151
ANEXOS	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	18
Figura 2	34
Figura 3	83
Figura 4	84
Figura 5	85
Figura 6	124
Figura 7	126

INTRODUCCIÓN

La administración pública del Estado de Michoacán de Ocampo enfrenta un grave problema con relación a un fenómeno muy pocas veces evidenciado: el hostigamiento y el acoso sexual (HAS) dentro de las instituciones de Gobierno.

Este tipo de comportamientos no solo afecta a las víctimas directamente, sino que también crea un ambiente de trabajo hostil y perjudica la imagen y credibilidad de las instituciones involucradas.

En Michoacán, existen diversos casos que se han denunciado por parte de víctimas que alzan la voz con la intención de que se haga justicia; sin embargo, las autoridades administrativas sancionadoras se encuentran limitadas jurídicamente para iniciar un procedimiento administrativo en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo (en adelante, Ley de Responsabilidades o ley de la materia), y en su caso, sancionar de manera efectiva a todas aquellas personas servidoras y/o ex servidoras públicas que cometan actos de esta naturaleza.

La presente investigación se justifica por la necesidad urgente de analizar en profundidad las barreras legales que obstaculizan la efectiva intervención de las autoridades disciplinarias competentes para sancionar estas conductas que afectan al servicio público.

Es fundamental que cada denuncia presentada por las víctimas realmente contribuya de manera positiva y eficaz al control y erradicación de este fenómeno social, y no solo se queden en intentos impunes.

Por ello, en el capítulo I, se analizarán cuáles son los efectos que provocan los actos de hostigamiento y acoso sexual dentro de la administración pública del Estado, partiendo desde la propia definición de las conductas; las repercusiones físicas, psicológicas y sociales que sufren las víctimas, al tratarse pues de una forma de violencia practicada, desde luego, a través del uso de la posición de poder que ocupan los presuntos agresores.

Posteriormente, en el capítulo II, se abordarán temas referentes a la facultad con la que cuenta el Estado para sancionar a las personas servidoras públicas que cometan posibles faltas administrativas; este análisis incluirá un examen minucioso de las leyes que respaldan dicha potestad, la cual deviene directamente desde la Constitución.

Además, se resaltarán la importancia de la denuncia como una forma efectiva de comunicación de dichas irregularidades, enfatizando cómo el acto de denunciar no solo es un derecho, sino también una responsabilidad cívica que contribuye al buen funcionamiento del sistema administrativo. Por ello, se explicará de manera detallada cada una de las etapas de los procedimientos administrativos hasta recaer en una posible sanción.

Asimismo, en el capítulo III se llevará a cabo un análisis exhaustivo de algunas percepciones de la ciudadanía en torno a la denuncia, así como las diversas consecuencias que pueden surgir de la decisión de no denunciar. Este análisis también explorará las razones detrás de la falta de denuncias, incluyendo el miedo a represalias, la desconfianza en las instituciones y la falta de información sobre los procesos legales.

Aunado a lo anterior, se destacará el papel que ocupan los órganos internos de control en la labor de investigación, substanciación y ejecución de acciones de responsabilidad. Considerándose importante analizar algunas respuestas a solicitudes de acceso a la información proporcionadas por autoridades ejecutoras de la Ley de la materia, sobre casos de HAS y el tratamiento que se les ha dado.

Finalmente, en el capítulo IV de la presente investigación, se profundizará la importancia de que estas conductas sean sancionadas administrativamente, lo cual no implica una violación al principio *Non Bis in Ídem*, que establece que nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo hecho, en caso de que también sean denunciadas en el ámbito penal.

Para reforzar la investigación con información de fuentes primarias y proporcionar un contexto más amplio, se llevarán a cabo análisis detallados de

algunos testimonios de casos reales. Estos testimonios permitirán mostrar un panorama claro sobre la falta de sanción que enfrentan las víctimas, la impunidad que existe en torno a dichas conductas y la necesidad urgente de una sanción efectiva.

En ese sentido, la presente tesis se caracterizará por ser de naturaleza jurídico-propositiva, lo que implica que su objetivo no solo es analizar la situación actual, sino también proponer soluciones viables y efectivas al problema identificado.

La metodología que se empleará en este estudio será de tipo hipotético-deductiva, lo que significa que se partirá de una hipótesis inicial que servirá como base para dar respuesta al problema que se plantea. Igualmente, se implementará el método documental y dogmático, ya que se llevará a cabo un análisis exhaustivo de la doctrina de autores reconocidos en la materia, así como de los ordenamientos jurídicos pertinentes y la jurisprudencia existente.

El enfoque metodológico adoptado será tanto cualitativo como cuantitativo. El componente cualitativo se abordará a través de diversas técnicas de investigación, tales como entrevistas y encuestas, que permitirán obtener información de primera mano y conocer con mayor profundidad el tema desde la perspectiva de sus víctimas.

Por otro lado, el componente cuantitativo se llevará a cabo mediante solicitudes de acceso a la información pública, con el objetivo de obtener una cifra aproximada de cuántas denuncias han sido presentadas por actos de hostigamiento y acoso sexual en varias instituciones gubernamentales. Además, se buscará determinar cuántas de estas denuncias han concluido con una sanción efectiva, lo que permitirá apreciar la respuesta del sistema y de las autoridades ante este tipo de situaciones.

Finalmente, la propuesta de solución al problema implica que la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo contemple al hostigamiento y al acoso sexual como una falta administrativa grave,

cuya finalidad es que, los órganos internos de control cuenten con los medios necesarios para ejecutar sanciones efectivas en contra de cualquier persona servidora pública o ex servidora pública que, en el ejercicio de sus funciones, cometa actos de esta naturaleza. Lo que, a su vez permitirá que las denuncias que se presenten por las víctimas, no queden impunes.

Capítulo I.

“Efectos del hostigamiento y acoso sexual en la administración pública del Estado de Michoacán”

Sumario: 1.1 Definición de los conceptos de hostigamiento y acoso sexual; 1.2. Hostigamiento y acoso sexual. Un aspecto de vulnerabilidad; 1.2.1. Hostigamiento y acoso sexual. Su estadística en México; 1.3 Servidores públicos. Posición de poder y autoridad; 1.3.1. Obligaciones de los Servidores Públicos; 1.3.2. Definición de poder; 1.4 Actos de hostigamiento y acoso sexual en la administración pública del Estado de Michoacán; 1.5. Repercusiones físicas, psicológicas y sociales de la víctima por la comisión de actos de hostigamiento y acoso sexual; 1.6. Hostigamiento y acoso sexual como forma de violencia en la administración pública.

En México el HAS es un fenómeno que repercute directamente a la sociedad, y uno de los ámbitos donde se concentran este tipo de prácticas, y el cual ha sido muy poco explorado por los estudiosos en el tema, es la administración pública. Cuando las personas se desempeñan laboralmente como servidores públicos, se infiere que cuentan con un perfil idóneo y, por ende, que conocen la normatividad que rige su actuar, así como los principios rectores del servicio público.

Los actos de hostigamiento y acoso sexual generan en la administración pública bastante inseguridad, desintegración y vulnerabilidad para las víctimas. Es importante conocer qué tipo de conductas llegan a constituir actos de hostigamiento y acoso sexual, pues, esto permitirá identificar anticipadamente comportamientos perjudiciales y proteger a aquella persona que se encuentre enfrentando alguna situación de esa índole.

Las personas que se atreven a presentar denuncias ya sea de manera directa o anónima, por la comisión de este tipo de actos, permite visibilizar el problema que aqueja a la sociedad, y, en consecuencia, ver el desempeño por parte de las autoridades en la aplicación de castigos por la comisión de estas conductas. Pues, dicho sea de paso, la valentía de las víctimas al atreverse a denunciar,

constituye un reto ya bastante grande, sobre todo cuando se trata de servidores públicos.

Para comprender con mayor exactitud en qué consisten los actos de hostigamiento y acoso sexual en la administración pública, es necesario abordar el significado de estos conceptos.

1.1 Definición de los conceptos de hostigamiento y acoso sexual.

Al hacer alusión a los conceptos de hostigamiento y acoso sexual(has), inmediatamente se viene a la mente un contexto de agresión, de violencia, de comportamientos ofensivos, o cualquier acto de intimidación que invada la esfera personal de otro individuo sin su consentimiento. Es por ello que, resulta importante conocer el significado de estas acepciones para comprender de manera más concreta en qué consisten.

Así pues, desde un punto de vista sociológico, cuando se habla de un acto de hostigamiento sexual, se dice que: "... se trata más de una muestra de poder que de sexualidad, es demostrarle a la persona subordinada que se tiene el poder sobre ella, no sólo en el campo donde se desempeñan, sino sobre su sexualidad, su cuerpo" (Palomino, 2012, p. 248).

Del texto anterior, se desprenden varios aspectos; por un lado, que, al hablar de hostigamiento necesariamente se encuentra inmersa una presencia de poder ejercido por una persona que goza u ostenta una calidad de autoridad, frente a otra que se halla en una posición de subordinación.

El poder es definido por Montbrun, como "la capacidad de unas personas de imponer determinadas conductas a otras personas, aún contra la voluntad de estas" (2010, p.2), en este caso, quien ejerce el hostigamiento es aquella persona que, valiéndose de la capacidad o posición jerárquica que ocupa, hace uso de esa facultad para dañar a otra persona que ocupa una posición inferiormente jerárquica a la primera.

Asimismo, cuando se habla de hostigamiento sexual, se advierte que dichos actos invaden inmediatamente la esfera íntima de la víctima; es decir, se sobrepasa la línea de la integridad personal y el libre desarrollo del otro sujeto.

Al respecto, la normatividad penal mexicana contempla al hostigamiento como una conducta de asediar reiteradamente a otra persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica, derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas, o cualquier otra que implique una subordinación, según lo que dispone el artículo 259 Bis, del Código Penal Federal.

Ahora bien, con referencia a la terminología de “acoso sexual”, existen diversas definiciones de tipo legal, sociológicas y psicológicas, es así que se analizará lo concebido por diversos coautores de la Guía para la Detección y Trato Acoso Sexual, que definen al acoso sexual como: “una forma de manifestar relaciones de poder, e implica todo tipo de comportamiento fundamentado en presionar una acción de naturaleza sexual que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe” (Novoa, et al., 2015).

Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1992) emitió la Recomendación General N° 19: La violencia contra la mujer, donde se hace referencia que cuando se habla de hostigamiento sexual se incluye un comportamiento de tono sexual que involucra comportamientos como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales. Refiriendo además que, dichas conductas pueden repercutir en problemas de salud, seguridad, discriminación y en un ambiente laboral hostil.

Por otro lado, la legislación penal mexicana concibe al delito de abuso sexual como la acción que se ejerza en contra de una persona, sin su consentimiento u obligándola para sí o para otra persona, a ejecutar actos sexuales sin el propósito de llegar a la cúpula (art. 166, CPEM). Asimismo, el artículo 260 del Código Penal Federal menciona cuáles son los actos sexuales que, de configurarse, se estaría en presencia del delito de abuso sexual, siendo estos los tocamientos o manoseos

corporales obscenos, o los que representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos, y no sólo eso, dicha normatividad también contempla como delito de abuso sexual cuando se obligue a la víctima a observar un acto sexual o a exhibir su cuerpo sin su consentimiento.

En ese tenor, cuando se hace referencia al hostigamiento y acoso sexual, se está en presencia de conceptos distintos y de circunstancias distintas, pues, aunque en ocasiones tanto la normatividad como las definiciones de autores las hacen parecer un tanto similares, se trata de contextos diferentes.

Por un lado, el sujeto que comete actos de hostigamiento se encuentra posicionado en una situación de dominio o de jerarquía, y, es así que, valiéndose de dicha posición, incide en la esfera personal de otra persona, de manera reiterada para obligarla a realizar actos que son rechazados por la víctima. Mientras que el acoso sexual puede ser cometido por cualquier individuo, no necesariamente bajo la existencia de una relación de subordinación entre el agresor y la víctima como es en el caso del hostigamiento, aunque sí se visualiza una manifestación abusiva de poder pues generalmente dichos actos son cometidos en perjuicio de personas vulnerables.

Los conceptos analizados logran dar un panorama más amplio sobre cuáles son las características que distinguen al hostigamiento y al acoso sexual, sin embargo, ambos actos constituyen una situación de agresión a la integridad personal de la víctima, ya que no existe un consentimiento de por medio y, la mayoría de las veces dicha agresión no es solamente física, sino también psicológica y emocional.

Ahora bien, existen ciertos comportamientos característicos que permiten advertir cuando se está en presencia de algún tipo de acto de acoso sexual, toda vez que según Echeverría et al (2017) "... los comportamientos que se califican como acoso sexual son: a) Físicos, como violencia física, tocamientos o acercamientos innecesarios; b) Verbales, como comentarios y preguntas sobre el aspecto, estilo de vida u orientación sexual, y c) No verbales, como silbidos, gestos de connotación sexual o exposición de objetos pornográficos". (p.16)

Por su parte, menciona Quintero (2020) que, tratándose de los comportamientos que puede desarrollar el agresor y que constituyen actos de hostigamiento sexual se encuentran:

“... acercamientos innecesarios, abrazos o besos indeseados, familiaridad innecesaria, propuestas de contenido sexual, comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, comentarios o bromas sugestivas, reiteradas invitaciones a salir, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, miradas lujuriosas, fotos, afiches, protectores de pantalla, correos electrónicos, mensajes de texto sexualmente explícitos, uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales.” (p. 5)

Por ello es que, tanto el hostigamiento como el acoso sexual, constituyen una forma de violencia por la comisión de actos de agresión a la integridad ya sea, física, emocional o psicológica de la víctima, sin importar su sexo u orientación.

1.2. Hostigamiento y acoso sexual. Un aspecto de vulnerabilidad.

Pudieran enlistarse una serie de situaciones de hostigamiento y acoso sexual de las cuales un gran número de personas han sido víctimas, o por lo menos, han podido presenciar que a otra persona le haya ocurrido.

Este tipo de actos constituyen conductas que trasgreden la integridad de la víctima, lo cual no tiene que ver con cuestiones de género, aunque, en su gran mayoría resulta afectado principalmente el sexo femenino.

Lo anterior, puede considerarse así, atendiendo a los datos estadísticos plasmados en el Informe Anual 2021, sobre Denuncias de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Administración Pública Federal, rendido por la entonces Secretaría de la Función Pública (SFP, 2021), de donde se puede apreciar que, en el año 2021, el 86% de las personas que se atrevieron a presentar denuncias, fueron mujeres, lo que significa que, el sexo femenino efectivamente sigue siendo el más vulnerado.

La vulnerabilidad hacia las mujeres con la aparición de dichas prácticas es innegable. ¿Cuántas veces ha tocado ir por la calle y tener que soportar un piropo con tintes obscenos provenientes de personas del sexo masculino?; recibir comentarios inapropiados por parte de algún jefe o de un profesor, inclusive invitaciones a salir utilizando como forma de amenaza la disminución de una calificación, o la pérdida de un empleo.

¿Cuántas veces como hombres han percibido a su hermana, a su hija, a su esposa, novia o mamá; angustiadas, sin ganas de regresar a su fuente laboral y/o escolar por temor?, sin saber que en ocasiones la causa de ese desanimo es la presencia de actos de acoso u hostigamiento.

El sexo femenino lamentablemente se encuentra posicionado como un grupo vulnerable en situaciones de HAS, como se hizo referencia en líneas que preceden. La creencia varonil de sentir una superioridad o poder frente al sexo femenino conlleva que las mujeres se sientan inseguras, con miedo o baja autoestima, es una cultura que desafortunadamente se va transmitiendo de generación en generación.

En ocasiones, cuando un hombre o un grupo de hombres está realizando conductas irrespetuosas hacia una mujer, es motivo de festejo por los demás varones, dichos comportamientos los hace sentir enorgullecidos, pues, consideran sobresalir socialmente entre el entorno varonil donde se desenvuelven.

También podemos identificar situaciones en las que el contexto familiar influye en el comportamiento de los hombres, pues, los propios padres incitan a sus hijos a adoptar ese tipo de conductas, y de no realizarlas los violentan utilizando frases como: “entonces no eres hombre”, “seguramente eres joto”, “debes ser macho como yo”, entre otros comentarios ofensivos, que evidentemente inciden en la formación de los niños y/o adolescentes, formando así futuros varones que el día de mañana se convertirán en esposos machistas, misóginos y violentos.

Tal como se mencionó anteriormente, el hostigamiento u acoso puede presentarse cuando se emite un piropo no solicitado con tintes obscenos,

tocamientos, acercamientos corporales innecesarios, abrazos, besos, entre otros comportamientos. Estos actos se encuentran manifiestos en diferentes ambientes, ya sea escolares, laborales, públicos, e incluso familiares. Lo grave de estos comportamientos indebidos es que, en ocasiones intentan ser disfrazados para que pasen desapercibidos, se realizan a manera de broma cuya finalidad es que la víctima le reste importancia, no obstante, eso no significa que resulten cómodos para quien los recibe.

Con lo anterior no se intenta decir que las víctimas de estos actos todo el tiempo son las mujeres, pues existen casos en los que los hombres son quienes ocupan esa posición y se vuelven víctimas de comentarios indebidos emitidos por el sexo femenino; comportamientos que del todo resultan de igual forma reprobables, sin embargo, los casos que se hacen más evidentes, son indiscutiblemente hacia las mujeres. Esto se puede ver reflejado en la siguiente imagen que ilustra las actitudes de las mujeres trabajadoras ante una situación de acoso sexual y los motivos correspondientes:

Figura 1

Actitudes de las mujeres trabajadoras ante el acoso sexual



Nota: La información muestra la percepción de un porcentaje de mujeres, con relación a comportamientos de acoso sexual, de donde se puede advertir que, un 92.4% lo conciben como una forma de violencia. (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, p. 6).

Retomando un poco el tema femenino, es importante resaltar que, la vestimenta es un factor que lamentablemente incide en la conducta de los hombres, tal pareciera que portar una ropa corta, entallada o escotada, provoca que los varones se sientan con la facultad de faltar al respeto a una mujer, pues cuando alguien les emite un cuestionamiento del por qué realizan ese tipo de comentarios, justifican su actuar diciendo: “ellas tienen la culpa por vestirse así”. La cultura mexicana de lanzar piropos a las mujeres sin su aceptación, no es una cuestión que debemos ignorar o subestimar, al contrario, es un llamado de atención a los hombres para fomentar un respeto hacia el sexo femenino, de cuidarlas y valorarlas.

En ese sentido, se tiene entonces que, en su gran mayoría son las mujeres quienes la mayoría de las veces, se ven afectadas por la comisión de actos de hostigamiento y acoso sexual, desprendiéndose desde luego una evidente desigualdad. El miedo a salir a la calle solas, vistiendo cualquier tipo de ropa que marque un poco el cuerpo vuelve en automático a la mujer un foco de miradas cual objeto que cualquier hombre con toda facultad puede denigrar emitiendo comentarios obscenos, miradas lascivas y faltas de respeto. Todo esto conlleva a que ellas ya no quieran salir de casa, no quieran regresar a tu fuente de trabajo o a su escuela, todo depende el contexto en que se desenvuelvan.

1.2.1. Hostigamiento y acoso sexual. Su estadística en México.

En una consulta a los datos estadísticos emitidos por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en específico sobre una encuesta de seguridad pública urbana, correspondiente al segundo trimestre de 2023, se pueden advertir los siguientes datos:

“Durante el primer semestre de 2023, se estima que 16.3 % de las personas de 18 años y más en zonas urbanas fue víctima de al menos un tipo de acoso personal y/ o violencia sexual en lugares públicos. Dicha estimación representa un cambio estadísticamente significativo con relación al porcentaje registrado en el segundo semestre de 2022, que fue 15.3 por ciento.” (p.26)

Con esta estadística nos podemos dar cuenta de la gravedad de este tipo de actos. Del segundo semestre de 2022, al primer semestre de 2023, la cifra de víctimas de al menos un tipo de acoso personal y/o violencia sexual en lugares públicos, fue en aumento en lugar de disminuir, dicha cifra subió un 1%; porcentaje que, quizá numéricamente no pudiere representar mucho; sin embargo, lo preocupante es que la cifra va en aumento, cuando lo ideal en todo caso, es que disminuyera. Este porcentaje se refiere a casos ocurridos en lugares públicos, lo que nos lleva a reflexionar: si esto ocurre en los lugares públicos, donde quizá los acosadores pudieran tener un poco de más precaución al encontrarse expuesto en los sitios de concurrencia; qué ocurrirá en los lugares donde la víctima se encuentra completamente sola, sin personas confiables cerca que puedan defenderla, o en una situación de subordinación donde el factor de la amenaza se encuentre latente.

Continuando con los resultados de la encuesta realizada por el INEGI: “Se estima que 10.9 % de las personas de 18 años y más en zonas urbanas fue víctima de piropos groseros u ofensivos de tipo sexual o sobre su cuerpo, o bien, la molestaron u ofendieron en lugares públicos.” (INEGI, 2023, op.cit)

Como se mencionó con antelación; algunos de los comportamientos que reflejen un acto de acoso se puede encontrar a través de los piropos groseros, denigrantes u ofensivos, tal como lo menciona el INEGI. En este punto, pareciera que todas las víctimas son comparadas con cualquier objeto; objetos que no son merecedores de respeto.

Asimismo, con relación a la movilidad y experiencias se obtuvo que, “durante el segundo trimestre de 2023, se estima que 76.1 % de hombres de 18 años y más, en zonas urbanas, salió diariamente de su vivienda. De mujeres de 18 años y más, se estima que el porcentaje fue 65.1 por ciento.”

Si bien este último dato no precisa el motivo por el cual el porcentaje de mujeres de dieciocho años que salieron de sus casas, es menor que el de los hombres, podemos inferir que el miedo a ser violentas por actos de hostigamiento y acoso sexual puede ser uno de los factores determinantes que las llevó a tomar tal decisión.

Asimismo, en uno de los textos aprobados por el Parlamento Europeo en el acta de sesión celebrada el 01 primero de junio de 2023, en específico en lo tocante al punto denominado: P9_TA(2023)0217, acoso sexual en la Unión y análisis del movimiento #MeToo”, se obtuvo que “...cada dos mujeres (55 %) ha sufrido acoso sexual en la Unión al menos una vez desde los quince años; que, en el lugar de trabajo, que a menudo no es un entorno seguro ni respetuoso, más de una de cada cinco personas (casi el 23 %) han sufrido violencia o acoso, ya sea de carácter físico, psicológico o sexual...” (2023).

De lo anterior, se observa que esta problemática es más común de lo que se piensa, y esto ocurre evidentemente no solo en México, sino en varias partes del mundo. Hay que resaltar que, por lo general los trabajos son entornos poco seguros para las mujeres, lo cual resulta preocupante pues no existe entonces un ambiente sano donde la mujer se sienta libre, segura, y pueda desempeñarse profesional y laboralmente de manera plena.

Así pues, desde hace no muchos años, en algunos ambientes ya sea laborales o académicos se han intentado poner en marcha planes o protocolos de erradicación de violencia ya sea física, psicológica o sexual, creando mecanismos de concientización para mujeres y hombres sobre todos estos temas relevantes; no obstante, algunos son creados como mero requisito para simular mostrar importancia de tales problemáticas, sin que se profundice al respecto, y, ahí es donde radica la principal problemática de estas situaciones, por la falta de interés, de empatía y la falta de sensibilidad.

Como mujeres, la vulnerabilidad a la que se intenta hacer referencia se halla en el día a día de cada una de estas. Desde el momento cuando se levantan con valentía y se dirigen al trabajo con la finalidad de llevar el sustento a su hogar; sitio donde necesariamente se volverán a topar con un jefe o un compañero que las hostiga, las acosa con sus comentarios, con sus miradas, con sus mensajes, con sus invitaciones e inclusive con sus amenazas.

Dichos comportamientos faltos de ética y de respeto, provocan que las mujeres no quieran regresar a ese trabajo; no obstante, las situaciones externas

como la propia necesidad económica y las pocas opciones laborales que existen, obligan a las víctimas tener que soportar ese tipo de actos. Se genera un sentimiento de desánimo, de miedo, de autoestima baja, de temor a que dichas prácticas vayan en aumento hasta el punto de atentar contra la propia integridad física y no poder defenderse.

Esa vulnerabilidad también nos trastoca otros aspectos, pues, en seguida viene el etiquetamiento social, la revictimización o el rechazo. Cuando una mujer es víctima de acoso u hostigamiento sexual y decide alzar la voz, en muchas ocasiones la sociedad emite juicios precipitados como si la mujer fuera la causante de ello, por ejemplo: “seguro se le insinuó”, “ella tiene la culpa, se viste muy provocativa”, “es porque quiere subir de puesto”; todos estos son comentarios que innegablemente afectan emocionalmente a la víctima, pues son generados en razón de los prejuicios que como sociedad tenemos y que incluso entre las propias mujeres emitimos hacia las demás. Una vulnerabilidad que debemos analizarla de manera consciente y empática.

1.3 Servidores públicos. Posición de poder y autoridad.

Para conocer un poco más acerca de qué es un servidor público, es preciso resaltar que “se debe considerar como servidor público a aquella persona física que ha formalizado su relación jurídico laboral con el Estado mediante un nombramiento previamente expedido por el órgano administrativo competente, o en su defecto, que figure en las listas de raya de los trabajadores temporales.” (Ortiz Soltero, s.f., como se citó en Olvera, M., s.f.).

Del concepto anterior se distinguen los siguientes elementos más esenciales: 1) que se trata de una persona física; 2) que se desprende una relación jurídico laboral con el Estado; 3) que es nombrado por un órgano administrativo facultado; 4) que, si no cuenta con un nombramiento, basta con figurar en la nómina de trabajadores temporales de la fuente laboral.

Por otra parte, en cuanto a la legislación, menciona el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo siguiente:

“...se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión o en la Administración Pública Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.”

Definición que guarda bastante similitud a la contemplada por el artículo 104 de la Constitución del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, con su única diferencia en cuanto a que esta última detalla con mayor precisión aquellos organismos autónomos a que hace referencia el artículo 108 de la Constitución Federal.

En ese tenor, del concepto antes citado se destacan igualmente los elementos más relevantes para considerar a una persona como servidor público: 1) que sean representantes de elección popular; 2) miembros de organismos como es el Poder Judicial Federal; 3) las personas que desempeñen cualquier empleo cargo o comisión en el Congreso de la Unión; y, 4) aquellos que sean miembros de organismos autónomos.

Es así que, de tales definiciones se puede advertir que en todos los casos se habla de una persona física que desempeña un empleo, cargo o comisión para el servicio público, cuya relación laboral es directamente con el Estado, por lo que, su labor principal es servir; servir al público, a los ciudadanos.

Anteriormente en la Constitución Federal se hacía una distinción entre funcionario y empleados, haciendo referencia a que el primero correspondía a cargos de primer nivel, entendiéndose estos como secretarios, directores, subdirectores, jefes de departamento; es decir, aquellos que tenían una facultad de decisión y/o dirección; mientras que los empleados eran quienes realizaban las funciones que les encomendaban los funcionarios; es decir, los jefes.

Hoy en día, la Carta Magna acoge todas esas categorías y las engloba en una misma denominación: servidor público. Por tanto, cuando se habla de un servidor público, ya no se refiere únicamente a aquellas personas que se encuentren al frente de un puesto con un nombramiento otorgado por autoridad competente, sino todo aquel que desempeñe un empleo, cargo o comisión para la administración pública ya sea federal, estatal, municipal y paraestatal. Es decir, no se hace una distinción de niveles, aunque para el ejercicio de sus funciones sí se encuentren plenamente identificadas las atribuciones de unos y otros.

Así pues, no se puede referir como servidor público a una persona que labore para la iniciativa privada porque, si bien, muchas empresas brindan una atención pública, la diferencia radica en que el patrón es una persona física y no el Estado; es decir, para que un trabajador pueda considerarse un servidor público, debe existir una relación laboral entre él y el propio ente llamado Estado, cuya labor principal es la realización de funciones públicas.

Ahora bien, ¿qué pasa con los trabajadores cuya calidad es la de prestadores de servicios profesionales? en ese supuesto, propiamente no puede considerárseles como servidores públicos toda vez que, la relación contractual que existe entre dichos profesionistas y el ente específico (dependencias gubernamentales), se encuentra regulada por las leyes civiles y no así por las laborales.

Lo anterior encuentra sustento en el Capítulo II “DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES”, del Código Civil para el Estado de Michoacán de Ocampo (2008), donde se regula todo lo inherente a la prestación de servicios profesionales, cuya retribución es pactada por las partes en su contrato respectivo.

En ese mismo sentido, y al no establecerse una relación obrero-patronal, el profesionista de que se trate no tendrá derecho a las prestaciones de ley que contempla la normatividad laboral, ni tampoco deberá ser obligado a sujetarse a ciertas obligaciones que sean propias de las personas que sí cuentan con una relación laboral con el patrón.

1.3.1. Obligaciones de los Servidores Públicos.

Cuando se trata de servidores públicos, a diferencia de cualquier persona civil, estos únicamente pueden hacer aquello que expresamente les faculta la ley. Se encuentran sumisos al cumplimiento de diversos ordenamientos jurídicos, algunos generales y otros que de manera particular establecen sus obligaciones y/o atribuciones. Por ejemplo, en el Estado de Michoacán existe la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, la cual regula de manera general las conductas de todos los servidores públicos (cuenten o no con un cargo de estructura otorgado mediante nombramiento oficial), contemplando así un catálogo de faltas administrativas graves y no graves en las que pueden incurrir estos funcionarios de gobierno.

Asimismo, existe normatividad específica que regula las funciones y/o atribuciones de aquellos servidores públicos que sí cuenten con un nombramiento expedido por autoridad competente, tal es el caso de las leyes orgánicas, reglamentos internos, manuales de organización o de procedimientos de cada dependencia gubernamental. Por ejemplo: la Secretaría de Finanzas y Administración del Estado de Michoacán cuenta con distintas áreas en su estructura orgánica, al frente de cada una de estas áreas se pueden encontrar desde un jefe de departamento, un subdirector, un director, un secretario, entre otras categorías, las funciones que ha de desempeñar cada uno de estos servidores se encuentran plenamente establecidas ya sea en una ley orgánica, en un manual o en un reglamento. Funciones y/o atribuciones que deben cumplirse al pie de la letra, pues el exceso de estas o su omisión, puede llevar al servidor público a la comisión de presuntas faltas administrativas.

Asimismo, es importante señalar otra normatividad que regula de igual forma la calidad de los servidores públicos y, para el caso de Michoacán, es la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, la cual en su artículo 2°, establece que se reconocerá como relación jurídica de trabajo, la establecida entre los trabajadores de base al servicio de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, así como aquellos organismos descentralizados o

empresas de participación estatal. Asimismo, el numeral 3° define al trabajador como “...toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, a los Ayuntamientos y a los organismos descentralizados y empresas de participación estatal, en virtud de nombramiento expedido y por figurar en la nómina de pago sus sueldos...” (1983), y, finalmente en su artículo 4°, se hace una categorización sobre los tipos de trabajadores de gobierno, siendo estos 1) trabajador de base; 2) trabajador de confianza); trabajadores temporales.

Son diversas las categorías que se contemplan para los servidores públicos, diversas sus obligaciones y/o atribuciones, sin embargo, deben ser conocidas por todos aquellos que ocupan un puesto en el gobierno para efectos de desempeñar un buen servicio en la administración pública. Todos los funcionarios de gobierno deberían estar informados y consientes de la responsabilidad que implica desempeñar un cargo público. Todos deberían estar comprometidos plenamente con el buen servicio, apegarse a la normatividad correspondiente y evitar las malas prácticas y abuso de poder. Pues, es precisamente el poder el que, en ocasiones ciega a los representantes de gobierno y los lleva a cometer conductas desapegadas a las normas.

1.3.2. Definición de poder.

En la administración pública quien ocupa una posición de poder, generalmente son los mandos directivos. Son quienes tienen la facultad de decisión y de instrucción a sus subordinados.

Pero, ¿Qué es el poder? Alberto Montbrun (2010) cita a diversos autores para definir el concepto de poder, por ejemplo, Raymond Aron define al poder como “la capacidad de un individuo para determinar la conducta de otros. En su sentido más general, el poder es la capacidad de hacer, producir o destruir.”

En el mismo texto, Amitai Etzioni señala que “*el poder es la capacidad de superar toda resistencia o parte de ella para introducir cambios a pesar de la oposición.*” Asimismo, Eduard Spranger (citado por Montbrun, 2010) define al poder

como “la capacidad, y también en la mayoría de los casos, la voluntad de imponer a los demás las propias orientaciones valorativas con motivo permanente o pasajero.”

Es así que, analizadas las definiciones anteriores, se destacan los aspectos más relevantes, se consdiera: 1) la capacidad de un individuo de ejercer acción; 2) la voluntad de querer introducirse o imponerse sobre los demás; y, 3) pasar por encima de toda resistencia. Es decir, el poder se ve reflejado en toda facultad o potestad con que cuenta un individuo o grupo de individuos para imponer su voluntad aún ante la negación o resistencia de los otros.

El hostigamiento y acoso sexual demuestra una manifestación de poder por parte de una persona, respecto de otra, cuya posición se encuentra desproporcionada ya sea por razón de jerarquía, género, edad, entre otros factores. Dicha manifestación de poder mal utilizado, lleva a expresar una forma de violencia entre el agresor y la víctima, sin importar género.

Una teoría interesante acerca de la expresión de poder, es la abordada por el autor Michel Foucault en su obra “Microfísica del Poder”, en tal ejemplar el autor sostiene que el poder no es algo que se posee, sino una red de relaciones que se ejerce en todos los niveles de la sociedad. Es decir, a través de discursos, instituciones y prácticas sociales.

Menciona Foucault (1971) que, “...el poder es esencialmente lo que reprime. El poder reprime la naturaleza, los instintos, a una clase, a los individuos”.

Así pues, la red de relaciones de poder a la que hace referencia Foucault, se puede ver reflejada en el presente tema de investigación, cuando una persona que comete actos de hostigamiento y acoso sexual generalmente es protegida por personas que también cuentan con poder para encubrir ese tipo de prácticas. La manifestación de poder en la comisión de esos actos, deviene principalmente de personas que ostentan cargos jerárquicos superiores donde se les facilita el reprimir la libertad de decisión de la persona que ostenta un nivel inferior.

El poder mal utilizado puede ser ejercido por un solo individuo o por un grupo de individuos que utilizan su posición para dominar a otro y lograr su propio beneficio. La persona que es dominada se coloca en una condición de obediencia, se limita a acatar lo que se le indica, y aquí pueden influir diversos factores, por citar algunos: la posición jerárquica, los conocimientos, la posición económica, la violencia y el miedo.

Dicho poder lo ejerce quien ostenta una autoridad; autoridad que, no en todos los casos es legítima. En ocasiones las personas simulan tener una legitimidad en cuanto a sus decisiones o en cuanto a imponer su voluntad, se ejerce el poder generalmente frente a quien desconoce o mantiene un perfil de obediencia o sumisión. Pero también, nosotros mismos otorgamos poder desmedido a personas que no gozan de una legitimación fehaciente, tal es el caso en los temas de religión que los feligreses conceden a sus representantes religiosos, facultades tan desmedidas que, rebasan todo aspecto legítimo.

En ese sentido, una persona que se encuentra posicionada en una condición de poder, se puede advertir que cuenta con las condiciones de ejercer plenamente su voluntad aún bajo la resistencia de los demás. Tal es el caso del hostigamiento y acoso sexual. No es una situación que de alguna manera nos resulte ajena, todos hemos visto alguna situación del mal uso del ejercicio del poder, generalmente lo hemos advertido en los lugares de trabajo, cuando un jefe se siente con la facultad de ejercer una dominación sobre sus empleados atendiendo a la posición de poder con que cuenta; posición de poder de carácter jerárquico.

Es evidente que los trabajadores deben acatar las órdenes de los patrones, pues existe una potestad “legítima” que los faculta para emitir indicaciones; sin embargo, ello no quiere decir que se debe acatar cual sea su voluntad. Hay ocasiones en las que se ve reflejado el uso desmedido de poder en los patrones, cuando haciendo uso de dicha facultad de decisión sobre de otros, creen que se puede ejercer con plenitud, es decir, abarcando todos los aspectos, inclusive en la esfera personal de los trabajadores. En este punto toca regresar un poco al aspecto de la vulnerabilidad que se abordó en el subtema anterior; quien obedece a aquella

persona que ejerce el poder desmedido, se vuelve un sujeto vulnerable. Y no resulta ajeno para la sociedad que, frecuentemente en un plano de vulnerabilidad y desigualdad se localiza a la mujer. Refieren estudios que “el tipo de violencia que sufren las mujeres... es de tipo psicológico; sin embargo, regularmente detrás de ese tipo de violencia se encuentra también la física, la económica y la sexual, ya que es común que una mujer enfrente estos cuatro tipos de violencia a la vez.” (Briseño et al., 2016).

En la administración pública no resulta extraño o poco común este tipo de situaciones, de hecho, es donde más frecuentemente ocurre. Existen bastantes servidores públicos que, haciendo uso de la posición jerárquica que ocupan, se creen con la facultad de hacer lo que sea su voluntad. Un jefe cree tener el poder de obligar a su secretaria a salir bajo la amenaza de que, de no aceptar, la puede correr; o bien, de emitir comentarios o realizar conductas obscenas, toda vez que él es el “superior jerárquico” y no le van a hacer nada. En la misma administración pública se ejerce el poder haciendo uso de los “contactos” o del respaldo político que tienen algunos funcionarios, de manera que, se vuelven intocables.

Todo esto conlleva a que el poder mal utilizado se siga alimentando, no se frenan dichas situaciones sino todo lo contrario, cada vez crecen más. Son males que aquejan a la sociedad, dichas problemáticas no debieran existir en el servicio público, pues se supondría que la administración pública existe para servir a la sociedad, no para someterla.

Lamentablemente algunos funcionarios desempeñan sus cargos no de la manera correcta, no apegados a derecho sino valiéndose de sus propias facultades, para ejercer su voluntad y lograr sus propios objetivos. Ello provoca una desestabilidad social en el ambiente de la administración pública, una evidente incertidumbre para los integrantes de un ente gubernamental, pues de quién van a sentir un respaldo si sus propios superiores jerárquicos no garantizan un ambiente laboral adecuado.

El abuso de poder ejercido por algunos servidores públicos conlleva a crear una mala imagen para toda la administración pública ya sea municipal, estatal o

federal, y además, a enfrentarse a otros grupos de poder que a continuación describiré; pues imaginemos que en una dependencia de gobierno se realizan prácticas de hostigamiento y de acoso sexual cuyas víctimas decidieron alzar la voz de manera masiva, presentaron denuncias, utilizaron medios de comunicación para difundir dichos actos, y realizaron manifestaciones solicitando se implementen los mecanismos suficientes que permitan frenar el abuso ejercido por quienes ostentan un poder.

Así pues, cabe traer a colación otros grupos de poder llamados “poderes fácticos”; el poder fáctico menciona Aceves (2013) es "el que se ejerce en la sociedad al margen de las instituciones legales, en virtud de la capacidad de presión o autoridad que se posee; p. ej., la banca, la Iglesia, la prensa".

Recordemos pues que, los medios de comunicación forman parte de estos “poderes fácticos”, por la influencia que presentan en la sociedad y la manera de divulgación de información que tienen en sus manos. En ese sentido, ante situaciones de un ejercicio abusivo de poder por parte de alguna persona que ocupe un cargo público, para someter a ciertas víctimas a su voluntad, puede generar una fuerte movilización de información y de desprestigio para ese servidor público. Herramientas a las que la sociedad recurre en vista de que las autoridades pocas veces prestan atención o buscan las alternativas pertinentes para solucionar ese tipo de problemáticas.

Los poderes fácticos que ayudan a lograr un objetivo común y de provecho, son el contrapeso directo de quienes intentan ejercer una autoridad desmedida y abusiva; todo esto a falta de regulación efectiva o de sanciones suficientes para acabar con las prácticas de un mal ejercicio de poder.

1.4 Actos de hostigamiento y acoso sexual en la administración pública del Estado de Michoacán.

La misión de la administración pública en general es servir a la sociedad, brindar una atención adecuada y solventar a medida de lo posible las dudas, solicitudes y necesidades que el ciudadano presente. Los servidores públicos son

los operadores del funcionamiento de toda una institución pública y, en consecuencia, de todo un gobierno. Si una institución falla internamente, necesariamente se verá reflejado al exterior.

Al interior del propio sistema de la administración pública existe un mal que aqueja su buen funcionamiento; una problemática que pocas veces es sacada a la luz ya sea por invisibilizar o disfrazar la realidad, por temor, por vergüenza, entre otros factores. Se trata de la comisión de actos de hostigamiento y acoso sexual, los cuales llevan a esa administración a ser un foco de amenaza contra las personas más vulnerables siendo más comúnmente las mujeres.

En Michoacán, los temas de hostigamiento y acoso sexual no son una excepción. Resulta más común de lo que se pueda imaginar, que las mujeres trabajadoras de una oficina se encuentren con frecuencia con conductas de esa índole, cometidas por sus compañeros o por sus jefes, las cuales inmediatamente las convierte en víctimas de dichas situaciones. La administración pública es utilizada por el agresor como un escudo de poder; es decir, el jefe que comete ciertos actos de hostigamiento o acoso sexual generalmente contra un personal subordinado, utiliza su posición jerárquica para sembrar miedo en la persona víctima y así se inhiba del ánimo de denunciar.

En la actualidad y quizá por el hartazgo de las víctimas de sufrir constantemente actos de hostigamiento y acoso sexual, han decidido levantar la voz, algunas de manera directa, algunas de forma grupal y otras de manera anónima; han decidido denunciar para intentar poner un alto a ese tipo de situaciones, sin que a la fecha se haya logrado obtener un resultado óptimo.

Todo servidor público, sin excepción alguna, antes de tomar posesión de su cargo, menciona Chanes Nieto, (2017), protestará guardar la Constitución y las leyes que de ella emanen; además, deberá desempeñarse con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, según lo que dispone el artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, en efecto, los servidores públicos deben actuar en apego a las disposiciones que normativamente los regulan, disposiciones que no solamente dirigen su labor inherente al cargo, sino

aquellos lineamientos o códigos de ética o de conducta que, limita todo tipo de conducta que vaya en contra de la ética y el buen desempeño del servicio público. Por ende, el servidor público que se sirva del empleo, cargo o comisión que desempeñe, para cometer actos de hostigamiento y acoso sexual contra otra persona, debe ser sancionado por las normas administrativas correspondientes.

Como se mencionó en párrafos anteriores, los actos de hostigamiento y acoso sexual se hacen visibles con diversos comportamientos que van desde una mirada obscena, tocamientos, acercamientos corporales, piropos subidos de tono, entre otros. La incomodidad que genera a la víctima ese comportamiento, conlleva al desánimo de continuar acudiendo a la fuente laboral. Dichos comportamientos reducen el rendimiento de la productividad de la persona víctima, por el miedo que le producen los constantes acercamientos.

Otro punto importante que hay que resaltar es que todo este tipo de actos la mayoría de las ocasiones son disfrazados o invisibilizados, incluso, como resaltan algunos investigadores anotan que, como resultado de la experiencia de ser agredido, algunas víctimas posteriormente tienden a convertirse en agresores, otras ven afectado su desempeño académico y, en este punto, considero también que el laboral. Algunas otras más responden de un modo dramático (Smith, 2011).

Los actos de hostigamiento y acoso sexual vulneran la integridad de la víctima y, como ya se mencionó, la administración pública no se encuentra exenta de dicha problemática. Si se realiza una encuesta externa en las diferentes instituciones de Michoacán de Ocampo, sobre si el personal ha sufrido algún tipo de acto de hostigamiento y acoso sexual, muy seguramente la respuesta sería: sí. No obstante, dichas encuestas a veces son realizadas por las propias instituciones solamente para cubrir protocolos, lo que trae como resultado que quien responde, no se sienta con la confianza de decir la verdad, por miedo a recibir represalias como perder el empleo, o recibir algún castigo.

Aunque no es un hecho que las víctimas de actos de hostigamiento y acoso sexual son exclusivamente las mujeres, sí es común que en su mayoría sea el sexo más vulnerado en ese sentido. Cuando las mujeres comienzan a verse inmersas

en el mundo laboral se vuelven un foco de atracción para aquellos que en ocasiones ocupan un papel de superioridad jerárquica.

Para corroborar lo anterior, y como se hizo un poco referencia en líneas que preceden, acorde a los datos obtenidos del Informe Anual de Denuncias de Hostigamiento Sexual y de Acoso Sexual en la Administración Pública Federal correspondiente a los años 2021 y 2022, emitido por el Gobierno de México, a través de la Secretaría de la Función Pública (SFP), Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); y, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM), se tuvo que, en 2021 de 276 denuncias presentadas, las víctimas fueron mujeres, 11 hombres y en 34 casos no se especificó el sexo de la víctima, de donde se puede advertir que en su mayoría fueron mujeres las afectadas. Asimismo, con relación al año 2022, se obtuvieron los siguientes datos: 448 mujeres presentaron denuncias por actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, 28 hombres presentaron denuncias y 29 casos no especificaron su sexo.

La visibilización que existe en la Federación acerca de estos temas permite que se pongan en alerta todas las instituciones sobre la problemática que existe, y cómo tratar de erradicarla. Sin embargo, Michoacán no contribuye en la difusión de la realidad que se presenta en la administración pública. Falta mostrar el panorama verdadero y crear acciones concretas, darle herramientas a las instituciones facultadas para emitir sanciones administrativas, cuya finalidad es erradicar poco a poco los índices de violencia sexual de que son víctimas las personas, en su gran mayoría mujeres.

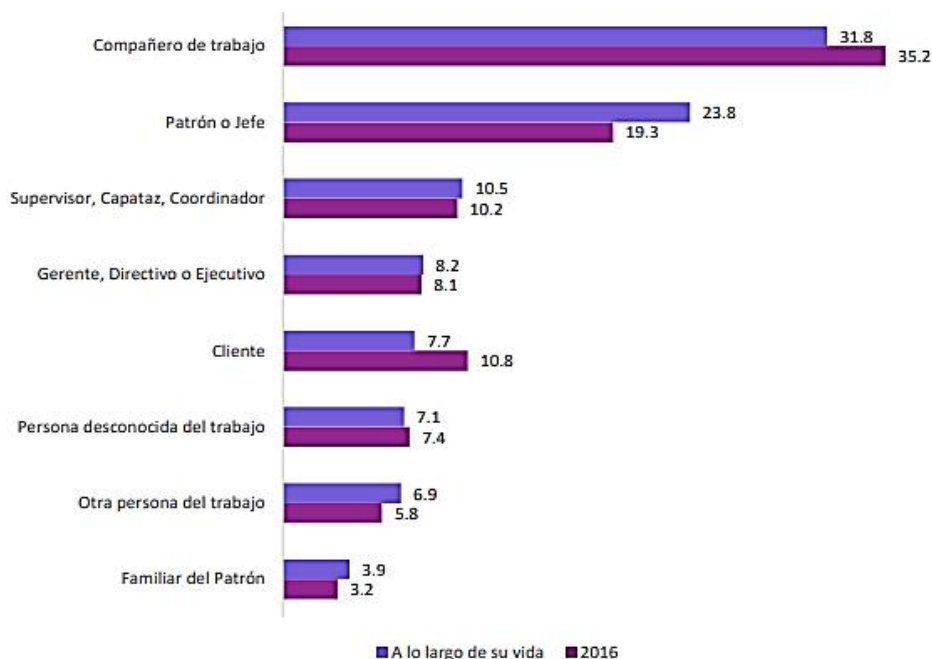
En el Informe 2022 sobre Denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal (INMUJERES, 2022), se mencionan distintos actos o comportamientos que han sido denunciados por constituir hostigamiento o acoso sexual, los cuales, al analizarlos, se puede advertir que, la mayoría de las personas por lo menos han sido o víctimas de dos o más, o espectadores de dos o más agresiones, por ejemplo:

“a) realizar señales sexuales sugerentes; b) tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual; c) manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual de una persona; realizar conductas para someter a una persona a los deseos o intereses sexuales; e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario; f) condicionar la obtención o permanencia en un puesto de trabajo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual; g) tomar represalias de cualquier índole por rechazar proposiciones de carácter sexual; h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de acceder a sostener conductas sexuales; i) realizar cualquier expresión con connotación sexual, sobre la apariencia o la anatomía de una persona; j) realizar cualquier expresión o comentario sobre la vida sexual de una persona; k) expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual”.

En el ambiente de la administración pública, la mayoría de los actos de hostigamiento o de acoso sexual son provenientes generalmente de los hombres hacia las mujeres, como se puede visualizar en la tabla que se inserta a continuación:

Figura 2

Gráfica de porcentaje de los principales agresores de las mujeres en el ámbito laboral.



Nota: Información que refleja qué grupos son los principales agresores en el ámbito de la administración pública federal. (González et al., 2015-2018)

Cabe resaltar que los datos antes citados son con relación a información referente al ámbito laboral de la administración pública federal, no obstante, esto deja ver un panorama sobre los índices de agresión que existen hacia las mujeres. Los principales agresores son los propios compañeros de trabajo, principalmente cuando el estado civil de la víctima es soltero, se creen con mayor posibilidad de lograr su objetivo, o advierten a la víctima indefensa.

En segundo lugar, se posicionan los mandos superiores como es el patrón o jefe, quienes, atendiendo a su grado de jerarquía sobre su víctima, hacen uso de ese poder para hostigar o acosar sexualmente a sus inferiores jerárquicos, sea hombre, mujer o persona de diferente preferencia sexual.

Todas esas conductas constituyen faltas a la ética, a la moral, a los códigos de ética y de conducta, a su vez configuran un delito y, por supuesto, deberían constituir también una falta administrativa, todo esto al tratarse de servidores públicos que en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión para el servicio público, hacen uso de su poder o estatus para hostigar o acosar sexualmente a sus víctimas, lo que genera una seria desconfianza en los funcionarios y por ende en las instituciones públicas.

Es lamentable que en la administración pública con frecuencia se aprecien diversos actos de HAS por parte de compañeros de oficina, de jefes directos o jefes indirectos contra compañeras de trabajo, mediante comentarios con connotación sexual o fuera de lugar, inclusive, mediante tocamientos.

Resulta bastante incómodo cuando en una oficina de gobierno el ambiente laboral se torna acosador, cuando se pierde el ánimo de ir a trabajar por miedo o repudio de ver a la persona agresora. De encontrarse con miradas lascivas, con comentarios obscenos, con acercamientos intimidantes. No debería ser así, porque como ya se mencionó, los servidores públicos están para servir a la sociedad, para ser un ejemplo para los demás ciudadanos, para crear ambientes sanos de todo

comportamiento que se aparte de la ética, la moral y las buenas costumbres, que permita generar confianza en la sociedad y cultura de un comportamiento adecuado.

En la administración pública de Michoacán no son evidenciados estos comportamientos. Para acceder a datos estadísticos que permitan conocer a ciencia cierta cómo se encuentra el ambiente laboral, se requiere acudir a las solicitudes públicas de información a través del Portal Nacional de Transparencia.

Tales datos son importantes para llamar la atención de las autoridades, para fomentar la cultura de la denuncia ante las distintas instancias y poco a poco erradicar esta forma de violencia. De lo contrario, la administración pública del Estado de Michoacán continuará con ese mal que aqueja en su interior, y que inevitablemente se ve reflejado en su correcto funcionamiento al exterior.

Como servidores públicos activos, se debe crear conciencia sobre la ética y los valores, sobre su deber de ser funcionarios que prediquen con el ejemplo y representen dignamente a sus instituciones.

Resulta incongruente que la misión de la mayoría de las instituciones públicas pretenda dirigir el comportamiento de sus miembros a un sentido ético y de probidad; de servir a la sociedad, mientras que al interior existe una serie de irregularidades tan graves que pueden atentar contra la salud, la integridad e incluso la vida de las personas que forman parte del personal de estas, y que lamentablemente no son sancionados.

1.5. Repercusiones físicas, psicológicas y sociales de la víctima por la comisión de actos de hostigamiento y acoso sexual.

Las repercusiones por actos de hostigamiento y acoso sexual no solamente las vemos reflejadas en la violencia física de las víctimas. Al efecto, menciona la Real Academia Española (2023) que repercusión es la “circunstancia de tener mucha resonancia en algo”, aunque también contempla algunos sinónimos tales como: efecto, incidencia, consecuencia, impacto, influencia, secuela, de lo que se

puede inferir que, una repercusión es la consecuencia o la afectación resultante de un acto o acontecimiento.

Una vez comprendido lo anterior, es importante conocer que, para considerarse violentada una persona no necesariamente debe existir un contacto o agresión física. Es así que, se analizará un poco acerca de la salud emocional y psicológica, importantes también para que una persona se encuentre en un estado óptimo. Al efecto, menciona Rangel (2003) que la salud psicológica de una persona tiene que ver con un estado de integración entre los componentes de su personalidad, y de esta con su entorno. Es decir, existen dos aspectos del ser humano que no pueden separarse: “el avenimiento, armonía o conformidad del sujeto consigo mismo/a y su adaptación al entorno socio-cultural”.

Con base en ello, se considera entonces que un individuo posee salud psicológica cuando: “a. Existe equilibrio entre sus deseos y las exigencias de la sociedad, b. Bienestar interno y, c. Mantiene adecuadas relaciones interpersonales o cuando éstas son calificadas como sanas, armoniosas, solidarias y se manifiestan así en las relaciones de género.”

Por su parte, se dice que “la salud mental es un estado de bienestar general que permite resolver las situaciones del diario vivir y afrontar las dificultades inherentes a la propia existencia...” (Betty Ruiz et al., 2024)

Diversas situaciones son las que pueden llevar a que una persona no goce de una buena salud mental, como se vio, pueden ser factores tanto internos como externos. Según el Informe mundial sobre la salud mental emitido por la Organización Mundial de la Salud (2022), aunque la mayoría de las personas son bastante resilientes, sin duda las que están más expuestas a circunstancias poco favorables como la pobreza, violencia y la desigualdad, son quienes se encuentran en mayor riesgo de sufrir trastornos mentales.

En ese tenor, cuando una persona se encuentra en armonía con sus pensamientos, desarrolla a plenitud sus habilidades y no se ve obstaculizado su desarrollo personal y social por su entorno, entonces se tiene que el ser humano

se encuentra gozando de una salud mental adecuada. Pero, ¿qué pasa cuando se perturba el aspecto físico y emocional de una persona por actos que atentan contra su integridad? Los actos de hostigamiento y acoso sexual no implican exclusivamente una afectación física. La salud física es tan importante como la mental y emocional.

A propósito de lo anterior, es de destacarse que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998, y enmendada en 2022), la cual reconoce como un derecho fundamental la seguridad y la salud en el trabajo, y es labor de la propia OIT como de los Estados Miembros aún y cuando propiamente no la hayan ratificado, el respetar y promover un entorno de trabajo seguro y saludable, ya que la salud no solamente se ve reflejada de manera física, sino también mental y psicológica.

En el tema que a esta investigación ocupa, un agresor sexual tiende a mostrar comportamientos intimidantes hacia su víctima, mostrando una actitud de poder para sembrar miedo en ella y se vuelva vulnerable ante sus actos, lo que se traduce en miedo, temor, inseguridad, desconfianza, entre otros aspectos.

Por ello, cuando una persona comienza a sufrir ataques por parte de su agresor, por medio de amenazas, invitaciones a salir, miradas lascivas constantes, comentarios obscenos, tocamientos, acercamientos, persecución, entre muchos otros, es inevitable sentirse preocupada por qué vaya a sucederle, por cómo vayan a incrementar esos comportamientos, o qué vayan a pensar las personas a su alrededor, claro ejemplo de que no se está respetando su derecho humano a un entorno de trabajo seguro y saludable.

Dados dichos comportamientos, la víctima comienza a no querer salir, o no querer regresar al sitio donde está siendo hostigada o acosada; se muestra a la defensiva y en algunos casos inclusive puede presentar episodios depresivos. Los factores que provocan la depresión pueden ser distintos, uno de ellos es la violencia, que, dicho sea de paso, el hostigamiento y acoso sexual constituye

también una forma de violencia para las personas, lo cual se abordará más adelante.

Así pues, existen actos de hostigamiento y acoso sexual que se vuelven propiamente físicos, ¿Cuáles son estos? Los que implican concretamente un contacto directo hacia el cuerpo de la víctima, como son los manoseos, los acercamientos marcados, y las violaciones sexuales.

Ahora bien, las víctimas de hostigamiento y acoso sexual pueden tener afectaciones en todos los sentidos, tanto físicas, emocionales, psicológicas y sociales, ya sea a corto o a largo plazo. La presencia de estas afectaciones no siempre son las mismas, y por lógica no surtirán los mismos efectos en todas las personas, pues, hay que recordar que, la recepción y reacción de cada organismo es distinto.

La afectación mental que puede sufrir la víctima puede llevarla a presentar traumas por el acontecimiento sufrido. Algunos autores refieren que, el trauma es el resultado de un acontecimiento al que la persona no encuentra significado, y que experimenta como algo insuperable e insufrible. A su vez, se dice que la dinámica traumagénica altera el desarrollo cognitivo y emocional de la víctima, distorsionando su autoconcepto, la visión del mundo y las habilidades afectivas. (Villanueva, 2013)

Lo anterior, es clara evidencia del daño en el aspecto psicológico de una persona, al grado tal de generar traumas y miedos sobre el acontecimiento sufrido. La persona víctima de este tipo de actos sexuales, llega a sufrir de autoestima baja y no querer relacionarse con las demás personas por miedo a que le hagan lo mismo, o bien, a sufrir de etiquetamientos sociales que la posicionen en un lugar de revictimización. Por tanto, la víctima opta por el aislamiento y la apatía.

No resulta ajeno que, cuando una mujer fue víctima de actos de acoso sexual, su entorno social la revictimice. En la administración pública podemos verlo, una profesionista cuyo jefe o compañero de trabajo la ha acosado sexualmente y decide denunciar dichos actos, la mayoría de las veces se vuelve blanco de críticas

por sus mismos compañeros, y lo lamentable es que, suelen ser emitidas por las propias mujeres.

A menudo resulta común escuchar comentarios como: “seguro ella lo provocó”, sin conocer el verdadero contexto en que se suscitó el problema. De ahí la deserción laboral de tantas y tantas mujeres. Es una lucha total el ser víctima de un acto de hostigamiento y acoso sexual, por todo lo que implica, pues, no solamente es enfrentar a su agresor, sino lidiar con los juicios emitidos por el entorno social, los cuales lejos de mostrar un apoyo, terminan afectando con mayor rigidez la esfera emocional de la persona que sufre las agresiones.

En el contexto femenino falta más solidaridad, tratar de comprender a las otras mujeres; y, por parte de los hombres mostrar empatía y apoyo. Por eso es importante que cuando se esté en presencia de algún acto de hostigamiento o de acoso sexual, no reluzca la indiferencia, sino el apoyo a quien lo está sufriendo, sobre todo por parte de los jefes o superiores jerárquicos, quienes realmente pueden convertirse en agentes de cambio.

Si en la sociedad se logran crear redes que bloqueen todo acto de violencia, a la par de las acciones legales que en su caso se lleven a cabo, seguramente dejará de haber tanto casos denunciados.

1.6. Hostigamiento y acoso sexual como forma de violencia en la administración pública.

Cuando se menciona la palabra violencia, la mayoría de las veces se relaciona con golpes o cualquier maltrato físico, que a su vez trae consecuencias para la salud de las personas; pero, ¿qué es la violencia?

Según la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en su apartado 4.51 (CONCAMIN, 2015) refiere que la violencia es “cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.”

Por su parte, la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo (LVLV MEMO, 2012), en su artículo 6, fracción II,

señala que el acoso sexual constituye una forma de violencia, en la que, si bien no existe una relación de subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

De los conceptos antes citados se advierte que la violencia constituye un sufrimiento o daño para la persona agredida, el cual no solamente puede ser físico sino también psicológico, económico, sexual e incluso la muerte. Se dice que no necesariamente debe existir entre el agresor y la víctima una relación de subordinación pues, el simple uso abusivo de poder, posiciona a la persona agredida en una situación de desventaja o indefensión.

En ese orden de ideas, y continuando con el ámbito de la administración pública; cuando un servidor público, compañero de trabajo, comienza a tener ciertos comportamientos con tintes sexuales u obscenos con otra persona que, bajo ninguna circunstancia los aprueba, sin lugar a dudas se está en presencia de la comisión de actos de acoso sexual, siendo esto una forma de violencia a la integridad personal, psíquica y/o física de la víctima.

Como se vio anteriormente, la salud es primordial en un cuerpo humano, no obstante, quien sufre de este tipo de problemática, ya no goza de una salud adecuada, sea física o psicológica.

El tema del acoso sexual como forma de violencia no pasa desapercibido para la sociedad. Varias instituciones en aras de erradicar un poco el hostigamiento y acoso sexual en la administración pública se han planteado distintas estrategias como son realizar charlas que concienticen a los propios trabajadores, jefes y sociedad en general para ponerle freno a esas conductas.

Asimismo, en el Estado de Michoacán de Ocampo, conforme al Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo, se ha indicado que todas las instituciones del Poder Ejecutivo del Estado deberán integrar comités de ética y de conducta, cuya finalidad es favorecer el cumplimiento de la ética en el servicio público. Comités

que, a su vez, deberán planear y ejecutar una serie de planes, estrategias y acciones para la creación de un código de conducta de cada institución el cual regulará y comprometerá el actuar ético y moral de los servidores públicos.

Igualmente, estos comités integrados por un presidente, un secretario ejecutivo y los vocales a que haya lugar; implementarán un buzón de quejas o cualquier otro medio de fácil acceso para que las personas que hayan sufrido algún acto que atente contra el código de ética o de conducta correspondiente, sea denunciado.

Cabe resaltar que, los cargos que ocupen estos miembros de los comités de ética son meramente honoríficos, y para ser miembro uno de los requisitos que se pide es ser reconocidos por su honradez, integridad y excelente desempeño en el servicio público.

Es menester resaltar que, el comité también será integrado por el Órgano Interno de Control de la institución, quien asistirá a las sesiones en calidad de asesor cuando se determine necesario. Es decir, si el comité recibiera alguna denuncia por parte de alguna víctima que presuntamente está siendo objeto de actos de hostigamiento, acoso sexual, o ambos, y el comité no pudiese resolverlo, este deberá remitir la denuncia junto con el expediente que para tal efecto se haya formado, al Órgano Interno de Control para que lleve a cabo las investigaciones pertinentes sobre posibles faltas administrativas.

En concordancia con lo anterior; para que las instituciones públicas poco a poco vayan suprimiendo los diferentes tipos de violencia o actos que atenten contra la integridad física, psíquica y/o emocional de sus colaboradores, abonaría que elaboraran códigos de conducta completos, que piensen en todos los factores que conlleva el no conducirse con respeto frente a la esfera personal de otra persona.

También es importante que, como dependencia, al momento de la contratación o nombramiento de sus trabajadores, les soliciten firmar una carta donde establezca que se obligan a respetar, acatar y promover el código de

conducta correspondiente. Esto con la finalidad de que, en caso de no cumplirlo, se dé vista al Órgano Interno de Control para que inicie las acciones conducentes.

A propósito de lo anterior y, con relación a la comisión de actos de hostigamiento y acoso sexual en la administración pública, al constituir estos una forma de violencia principalmente contra las mujeres; el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) creó un micrositio web denominado: “Cero Tolerancia” (SEGOB, 2019), cuya finalidad es unir esfuerzos entre mujeres y construir una cultura que denuncie y erradique el hostigamiento y acoso sexuales.

Ello, resulta muy importante puesto que, se intenta crear una red de apoyo entre mismas mujeres donde se haga notar que no están solas, que existen los medios para hacerse escuchar y que no deben quedarse calladas ante cualquier comportamiento que atente contra su integridad. No obstante, no basta con solo eso, la violencia requiere de sanciones severas; sanciones que evidentemente los comités de ética no pueden ejercer por carecer de atribuciones para ello.

Corroborando lo anterior, la tesis jurisprudencial aislada, en materia administrativa, con número de registro digital 2013982, con rubro “Código de Ética del Poder Judicial del Estado de México. No puede servir de sustento para fincar una Responsabilidad Administrativa a un Servidor Público de la Judicatura”,¹ puesto que, dicha normatividad en todo caso sirve de apoyo para que los Comités de Ética actúen, sin embargo, no les alcanzan las atribuciones para emitir alguna sanción de tipo administrativa disciplinaria. Lo que sí compete a los órganos internos de control.

En ese contexto, es importante comprender y hacer conciencia de que todo tipo de acoso sexual constituye una forma de violencia y, por ende, no debe quedarse impune. Por lo que, cualquier servidor público que cometa actos de esa naturaleza, se presume está ejerciendo violencia contra otra persona lo cual debe

¹ Tesis: (I Región)8o.44 A (10a.), “Código de Ética del Poder Judicial del Estado de México. No puede servir de sustento para fincar una Responsabilidad Administrativa a un Servidor Público de la Judicatura”, *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, marzo de 2017, disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2013982> (fecha de consulta: 03 de noviembre 2023).

necesariamente tener consecuencias penales y/o administrativas pues, el silencio y la impunidad son dos factores que hacen que la violencia vaya cada vez más en aumento.

Capítulo II.

Facultad sancionadora del Estado desde una óptica constitucional

Sumario: 2.1. La facultad sancionadora del Estado; 2.1.1. Fundamento de las sanciones administrativas según la Constitución Federal y la Constitución del Estado de Michoacán de Ocampo; 2.2. Responsabilidades administrativas de los servidores públicos conforme a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo; 2.3. La denuncia como medio de comunicación de una presunta falta administrativa; 2.3.1. La etapa de investigación administrativa; 2.3.2. El procedimiento de responsabilidad administrativa; 2.3.3. Medidas cautelares; 2.3.4. Las sanciones administrativas y su ejecución; 2.4. El objeto de las sanciones administrativas; 2.5. La importancia de considerar el tipo administrativo de hostigamiento y acoso sexual como una falta administrativa grave dentro de la ley de la materia.

En la administración pública existen diversas causas por las cuales un servidor público puede ser objeto de una sanción, y es que, no se debe olvidar que los servidores públicos deben actuar conforme a sus atribuciones y funciones, limitar su actuar exclusivamente a lo que la normatividad les permite. El servicio público por lo menos en el Estado de Michoacán, ha perdido mucha credibilidad por parte de los ciudadanos, pues no es secreto que no todos los empleados de gobierno cumplen con sus funciones de manera ética.

El Estado cuenta con facultades para sancionar a todos aquellos funcionarios que no se apeguen a sus atribuciones y que, por el contrario, trasgredan alguno de los principios rectores que rigen el servicio público como son la disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, transparencia, institucionalidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia.

2.1. La facultad sancionadora del Estado.

El Estado como ente soberano, cuenta con ciertas potestades para regular la conducta de los individuos dentro de una sociedad. Según Ossa A (2000), citado por Góngora Pimentel Genaro, refiere que la facultad sancionadora del Estado implica la acción punitiva (*ius puniendi*), definiéndola a su vez como la posibilidad jurídica del Estado para la imposición de sanciones a los particulares y a los funcionarios que infringen disposiciones normativas, así como a los que transgreden sus mandos o desconocen sus prohibiciones.

Y es que, esta potestad sancionadora del Estado, no solamente la hallamos en el derecho penal, sino también en el derecho administrativo sancionador, el cual se encarga de regular todas aquellas conductas concernientes al servicio público, sin perjuicio de aquellas que a la par, pudieren constituir delitos. Dicha facultad sancionadora por parte del Estado guarda mucha similitud en ambas materias, pues, al derecho administrativo sancionador también lo rigen algunos de los principios característicos en la materia penal, tales como el de legalidad, presunción de inocencia, debida defensa, entre otros; no obstante, no significa que sus procedimientos son lo mismo.

Por su parte, Cordero (2012), menciona algunas características y diferencias entre el derecho penal que persigue delitos, y el derecho administrativo sancionador que persigue conductas administrativas, refiriendo en primer término que, con relación a los delitos el elemento característico es la *antijuridicidad*, el cual tiene que ver con el daño de los bienes jurídicos portadores individuales de voluntad, mientras que en tratándose de infracciones o faltas administrativas conlleva una *antiadministratividad*, lo que se traduce a no alcanzar un objeto o meta impuesto por la Administración, como es el bienestar público.

Igualmente, menciona que, con relación a los elementos formales, la sanción administrativa es propia de la actividad sancionadora del Estado y es aplicada mediante un acto administrativo, es decir, una resolución. Lo que hace la diferencia de los delitos, pues, en materia penal, estos son aplicados por una autoridad

judicial, mediante un procedimiento de la misma naturaleza jurisdiccional, el cual culmina con una sentencia.

Asimismo, Flores (2022) define a la potestad disciplinaria como la atribución que tiene la Administración Pública para evaluar la conducta de los servidores civiles y atribuir responsabilidad administrativa disciplinaria a través del procedimiento administrativo. Definiendo a este último como el conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora, por la existencia de una falta, y en caso de quedar acreditada esta, proceder con la aplicación de la sanción correspondiente.

Dicho esto, se puede advertir que la facultad con la que cuenta el Estado, partiendo desde los respectivos ámbitos de competencia de las autoridades en razón de la materia, a final de cuentas es regular las conductas que pudieren constituir presuntas faltas administrativas y/o delitos.

En materia penal cualquier persona, incluso un servidor público puede ser sujeto de incurrir en la comisión de un delito, pero, en materia administrativa, solo las personas con calidad de servidores públicos, pueden ser sujetos de sanción administrativa. Aunque, existen excepciones donde los particulares también pueden ser sujetos de responsabilidades administrativas, esto únicamente cuando realicen actos donde se vea involucrado cualquier servidor público y que, con su actuación, contravenga el normal ejercicio de sus atribuciones.

Así pues, Rojas (2009) menciona que la facultad sancionadora del Estado se encuentra en dos facetas: por una parte, la potestad punitiva penal, y por la otra, la potestad administrativa sancionadora. Por ende, cuando se habla sobre el derecho administrativo sancionador, se hace referencia a la facultad con la que cuenta toda autoridad estatal para sancionar a los ciudadanos por la comisión de una infracción de carácter administrativo, al igual que se sanciona en materia penal por la comisión de un delito; esto emana del *ius puniendi* o poder punitivo del Estado.

Razón por la cual, para poder comprender cómo se sustenta dicha facultad sancionadora dentro del derecho disciplinario, necesariamente se debe acudir a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual contempla la definición de quiénes son considerados servidores públicos, así como las diversas sanciones a las que estos pudieran ser acreedores por la comisión de actos u omisiones en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión.

2.1.1. Fundamento de las sanciones administrativas según la Constitución Federal y la Constitución del Estado de Michoacán de Ocampo.

La facultad sancionadora del Estado se contempla desde la Carta Magna, y a su vez, en la *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo*. A continuación, se analizará el fundamento jurídico donde se encuentra regulada dicha potestad, comenzando con la Constitución Federal.

El artículo 109 de la CPEUM refiere que aquellos servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado serán sancionados. Dichas sanciones serán aplicables mediante las autoridades competentes de acuerdo con cada materia, ya sea a través del juicio político, del proceso penal o, del procedimiento administrativo, este último conocido también como derecho disciplinario, el cual se encuentra regulado específicamente en la fracción III del citado numeral.

Al derecho disciplinario le compete, a través de sus autoridades y órganos competentes, prevenir conductas contrarias a la ley y aplicar las sanciones correspondientes por la comisión de presuntos actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia (CPEUM, Art. 109, tercer párrafo), principios que, desde luego son básicos y de observancia obligatoria para todos aquellos funcionarios que desempeñen un cargo público.

En ese tenor, el derecho disciplinario regulará las conductas que atenten contra el servicio público, aquellas que, cometidas por cualquier persona servidora pública, o en algunos casos, por particulares; será sancionada en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas correspondiente. Dichas sanciones se

imponen con la finalidad de evitar una repetición de actos o de omisiones, y las cuales van desde una amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación, así como sanciones económicas, en tratándose de afectaciones pecuniarias.

Asimismo, es importante destacar que, aunque la Carta Magna contempla en su artículo 109, fracción III, el fundamento jurídico de las responsabilidades administrativas; se requiere de una ley reglamentaria que norme y regule todo lo relacionado con las etapas procesales desde la investigación, substanciación y hasta la resolución correspondiente.

A nivel federal existe la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y, en el Estado de Michoacán, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo. Estas normas regulan todas las cuestiones administrativas disciplinarias, desde quiénes son los sujetos de la ley, cuáles son las autoridades competentes para aplicarla, tipos de faltas administrativas (graves y no graves), formas de iniciar la investigación, etapas procesales durante la substanciación, y las autoridades competentes para aplicar sanciones administrativas.

Estas leyes reconocen también los recursos con que cuentan las partes para inconformarse por actos administrativos dictados por las autoridades, así también, regula los plazos correspondientes, la prescripción, caducidades de instancia, entre otros aspectos.

El derecho administrativo disciplinario tiene esa facultad de sancionar a todo aquel servidor público que no se apegue a sus atribuciones, y que, por el contrario, provoque una afectación al servicio público. El fundamento constitucional a nivel nacional respecto de esta facultad sancionadora se halla en el citado artículo 109 de la Carta Magna, y, a continuación, se verá lo estipulado por la Constitución Local.

Así pues, en el Estado de Michoacán, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo contempla en sus artículos 105, 109 y 109 bis la potestad sancionadora del Estado, evidentemente a través de las autoridades competentes como son la Secretaría de Contraloría, los Órganos

Internos de Control de los organismos autónomos, la Auditoría Superior de Michoacán, incluso el Tribunal de Justicia Administrativa.

El primero de estos artículos dice que se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por la comisión de actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, pero no solo a ellos, sino también a los particulares que participen en faltas administrativas que la ley califique como graves (COPELSMO, Art. 105, fracción II), pero, ¿a qué ley se refiere este artículo? a la ley reglamentaria de las faltas administrativas en el Estado de Michoacán de Ocampo, es decir, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, la cual se encuentra vigente desde el 18 de julio del año 2017.

Dicha Ley, al igual que la Ley General de Responsabilidades Administrativas, regula todos los aspectos de los actos u omisiones en que pudiere incurrir un servidor público y/o un particular, este último con relación a las faltas administrativas graves. Esta normativa ha evolucionado con base en lo regulado por la Ley General, aunque no en todos los aspectos, más adelante se explicará porqué.

Así pues, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, contempla un catálogo de tipos administrativos tanto graves como no graves, los cuales muestran todos aquellos actos u omisiones en que pudiere incurrir un servidor público en el desempeño de sus funciones, o un particular, relacionado con el buen desempeño de los servidores públicos.

Hace algunos años, en las Leyes de Responsabilidades aplicables con anterioridad a la vigente a partir de 2017, no se contemplaba como tal un catálogo de faltas administrativas que a las autoridades resolutoras les permitiera tener el sustento para emitir una calificativa de los actos u omisiones, lo cual, hoy en día facilita mucho más la labor de los órganos internos de control, garantizándose así el principio de legalidad dentro de los procedimientos.

En ese tenor, el fundamento constitucional de la facultad sancionadora del Estado en el ámbito administrativo tiene como finalidad el buen desempeño del servicio público.

El ejercicio de las atribuciones de los servidores públicos se encuentran reguladas en ordenamientos específicos tales como Leyes Orgánicas, Reglamentos Interiores, Manuales de Organización y de Procedimiento; Códigos de Ética y de Conducta, Lineamientos y un sinnúmero de normas, que, no por el hecho de desconocerlas significa que eximirá a estos de responsabilidad.

Es decir, los servidores públicos aunado a sus actividades del día a día, deben estar consientes y sabedores del abanico de normas generales, lineamientos y demás disposiciones cuyo incumplimiento o indebida actuación, los puede llevar a cometer presuntas faltas administrativas. Pues el servicio público implica estar en constante preparación y actualización, evidentemente siempre con miras de servir a la sociedad y contribuir a un mejor desempeño de la administración pública.

2.2. Responsabilidades administrativas de los servidores públicos conforme a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo.

Las responsabilidades administrativas de los servidores públicos pueden configurarse por diversos actos u omisiones cometidos en el ejercicio de sus funciones. Una responsabilidad implica una labor de compromiso y a la vez de cumplimiento, al efecto, Hurtado (2015), define a la responsabilidad como el surgimiento de una obligación o sanción, en un caso determinado o determinable, como resultado de un acto específico. El mismo autor, cita de Fernández (1997), que la responsabilidad es la capacidad de un sujeto de derecho de conocer y aceptar las consecuencias de actos realizados consciente y libremente.

En efecto, en este caso, y hablando del ámbito administrativo, se infiere que los sujetos son personas consientes, capaces, con raciocinio y habilidades específicas para llevar a cabo ciertas funciones como, desempeñar cargos públicos.

A su vez, dichas capacidades y conciencia les permite conocer y advertir qué está bien o qué está mal, cuáles son sus atribuciones y cuáles actos excesivos los puede llevar a incurrir en responsabilidades. La responsabilidad de una persona puede definirse entonces como la capacidad con que cuenta un individuo de reconocer y asumir un compromiso de hacer o no hacer determinado acto, consiente de la consecuencia que pudiere producir el desempeño contrario al obligado.

Es decir, volviendo al ámbito de la administración pública, los sujetos (servidores públicos) al momento de que asumen la responsabilidad de ocupar un cargo público llámese una secretaría, una dirección, una subdirección, una jefatura, o cualquiera que sea la función que desempeñen de acuerdo con el tipo de contratación, la sola calidad de servidor público, inmediatamente implica una responsabilidad y compromiso de regirse conforme a sus atribuciones y en concordancia a los principios y valores contemplados por los códigos de ética y de conducta correspondientes.

No es para menos que, estos servidores públicos como su título lo dice, son personas nombradas para servir al público, a la sociedad; son sujetos representantes de toda una administración pública cuya función debe considerarse ejemplar y funcional, no lo contrario.

Es importante que en la administración pública existan leyes y autoridades que sancionen el actuar indebido por parte de los servidores públicos, pues, solo imaginemos que no existieran sanciones de ningún tipo para los funcionarios públicos; que quien ocupe un cargo pudiera actuar a su libre albedrío. Preocupante.

La Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo contempla en su Título Tercero, aquellas faltas administrativas de los servidores públicos y actos de particulares vinculados con faltas graves, en que pudieran incurrir las personas servidoras públicas o particulares, en el ejercicio de sus funciones. Estas faltas administrativas a su vez, se dividen en faltas administrativas no graves, y faltas administrativas graves, cuya calificativa será emitida por la autoridad investigadora que conozca del asunto.

Ahora bien, se procede a citar un ejemplo de faltas administrativas no graves, faltas administrativas graves y faltas de particulares, para una mayor comprensión.

El artículo 49 de la Ley de Responsabilidades local, refiere esencialmente que, incurrirá en falta administrativa no grave el servidor público que cometa actos u omisiones que incumplan o transgredan obligaciones tales como: I. cumplir con sus funciones observando disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares, con los que llegare a tratar; II. Denunciar los actos u omisiones que en el desempeño de sus funciones llegare a advertir y que estas pudieran constituir faltas administrativas.

Aquí se puede observar un claro ejemplo de una falta administrativa por omisión, la cual también ocurre constantemente, por ejemplo: si en una institución pública de salud llegan medicamentos para surtir la farmacia, pero el encargado de dicha área farmacéutica los vende a las personas derechohabientes; sobre dicha situación tiene conocimiento el Director General del hospital pero este decide hacer caso omiso a las quejas, porque el encargado de la farmacia es su amigo, evidentemente está incurriendo también en una falta administrativa.

Ese tipo de actos deben ser denunciados de inmediato para que se inicien las investigaciones correspondientes y en su caso, se impongan las sanciones a que haya lugar. La omisión de denunciar los actos indebidos trae como consecuencia también una falta administrativa, por lo que, con base en el ejemplo anterior, se estaría en presencia de dos presuntos responsables, el primero por lucrar con los medicamentos que deberían ser gratuitos para los derechohabientes, y el segundo por ser conocedor de actos que son contrarios a la ley y no haberlos denunciado a las autoridades correspondientes.

Cuando un servidor público actúa de la forma citada en el ejemplo anterior, necesariamente está afectando sustancialmente a la administración pública. Estos actos u omisiones pueden ser cometidos dolosa o culposamente, y en todo caso, al igual que en materia penal, se debe determinar el grado de participación y afectación ocasionados.

Menciona Padilla Sanabria, L. (2022) que la afectación al servicio público derivado de una conducta ilícita conlleva a que el Estado no pueda cumplir con sus fines; ello, tomando en cuenta que el servidor público cuenta con la capacidad para determinar que la conducta que realiza es ilícita; los riesgos que puede traer el hecho de realizarla (dolo), pues conoce los elementos prohibidos del tipo, y aún así decide llevarlos a cabo, o, a pesar de que sabe que tiene que ser garante del bien jurídico protegido, por impericia se consuma un hecho ilícito (culpa), en ambos supuestos se configura una afectación directa en los fines de la función pública.

Entonces, el hecho de que el Estado no pueda cumplir con sus fines, se está violando el bien jurídico protegido en el derecho administrativo, que es el deber funcional por parte de los servidores públicos. La misma autora Liz Padilla, citando a Zaffaroni, refiere que un bien jurídico es una relación de disponibilidad de una persona con un objeto jurídico tutelado por el derecho. También señala que existen bienes jurídicos individuales y colectivos. Por lo que, para el caso del derecho administrativo, el bien jurídico del deber funcional, se encuentra vulnerado totalmente cuando un servidor público atenta contra él al contravenir las disposiciones normativas.

Por todo esto, resulta importante que existan normas que regulen el actuar de los servidores públicos, que faculden a las autoridades para aplicar sanciones por la comisión de actos u omisiones que vayan contrarios a estas leyes.

En ese tenor, y como se dijo en líneas precedentes, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo también reconoce faltas administrativas graves, tales como el cohecho, peculado, desvío de recursos, utilización indebida de información, abuso de funciones, actuación bajo conflicto de interés, entre otros tipos, cuya finalidad es de igual forma, normar el ejercicio de las funciones de los servidores públicos.

En este punto resulta importante resaltar que, algunos tipos administrativos contemplados como faltas administrativas graves, también constituyen delitos en materia penal, de manera que, al configurarse por ejemplo el tipo administrativo de cohecho, quien lo cometa, no solo podría ser objeto de una responsabilidad

administrativa, sino también de un delito. Procedimientos que, pueden llevarse a la par, pues son manifestaciones punitivas del Estado, en materias distintas, llevadas por autoridades distintas y, cuya naturaleza de la sanción también es distinta. Ello, se analizará de una manera más detallada, en los siguientes capítulos.

Consecuentemente, partiendo de la facultad sancionadora que tiene el Estado es que se pueden atribuir responsabilidades administrativas a los sujetos de derecho público que, en el ejercicio de sus funciones no cumplan con sus atribuciones, se excedan en su cumplimiento, o bien, sean omisos. Sin embargo, para que estas responsabilidades, en su caso, pudieran ser atribuidas a una persona, se requiere de la existencia de una denuncia a través de la cual se hagan del conocimiento de la autoridad los hechos que presuntamente constituyan faltas administrativas.

2.3. La denuncia como medio de comunicación de una presunta falta administrativa.

La denuncia es un paso sumamente importante en el tema de las responsabilidades administrativas, pues es una de las formas por las cuales la autoridad investigadora puede iniciar una investigación. Al efecto, es menester analizar qué se entiende por denuncia administrativa.

Menciona Hernández Pliego, J. (s.f.) que “la denuncia es la voluntaria participación de conocimiento que alguien efectúa, por el cual transmite verbalmente o por escrito al Ministerio Público o a la policía ministerial, los datos de persecución oficiosa”.

A su vez, el diccionario de la Real Academia Española (2023) define a la denuncia como el “documento en que se da noticia a la autoridad competente de la comisión de un delito o de una falta”.

Por su parte el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico refiere una definición específica en el tema administrativo que se cita a continuación: “Acto por el que cualquier persona, en cumplimiento o no de una obligación legal, pone en

conocimiento de un órgano administrativo la existencia de un determinado hecho que pudiera justificar la iniciación de oficio de un procedimiento administrativo”.²

Asimismo, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos contempla que la denuncia “es la manifestación verbal o escrita por la que cualquier persona comunica a la autoridad competente la comisión de hechos que pueden ser constitutivos de delito” (CNDH, s.f.).

Y, finalmente, en la página oficial de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción del Estado de Chiapas, se advierte una definición sobre qué es una denuncia:

“Es el acto por el que cualquier persona relata, narra o señala ante autoridades de investigación y/o el Ministerio Público hechos constitutivos de presuntas faltas administrativas y/o delitos por hechos de corrupción cometidos por servidores públicos y particulares, ya sea por escrito, de manera verbal o a través de los medios o mecanismos establecidos por dichas autoridades...” (SESAECH, s.f.).

De las definiciones abordadas se puede visualizar que la denuncia versa en la comunicación que hace una persona (denunciante) ante determinada autoridad para hacerle de conocimiento la existencia de hechos que probablemente pudieran ser objeto de delitos o de faltas administrativas según la materia a que corresponda.

Es así que, como se refirió en párrafos anteriores, en materia administrativa, la denuncia es una de las formas a través de las cuales se puede iniciar una investigación, menciona la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, en su artículo 91³ que, la investigación podrá

² Recuperado de: <https://dpej.rae.es/lema/denuncia1>.

³ Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo. “Artículo 91. Artículo 91. La investigación por la presunta responsabilidad de Faltas Administrativas iniciará de oficio, por denuncia o derivado de las auditorías practicadas por parte de las autoridades competentes o, en su caso, de auditores externos. Las denuncias podrán ser anónimas. En su caso, las autoridades investigadoras mantendrán con carácter de confidencial la identidad de las personas que denuncien las presuntas infracciones.”

dar inicio de oficio, por denuncia o derivado de auditorías; asimismo, contempla que las denuncias pueden ser presentadas inclusive de manera anónima.

Así pues, la presentación de una denuncia ya sea por comparecencia, por escrito, con plena identidad del denunciante, o bien de manera anónima, obliga a las autoridades investigadoras a recepcionarlas e iniciar la investigación correspondiente, aunque, claro, no en todos los casos significa que las denuncias serán prósperas; habrá algunos en los que no se encuentren los elementos suficientes y necesariamente se tenga que dictar el archivo de la misma por falta de elementos.

Para la presentación de las denuncias no se requieren demasiadas formalidades, menciona la citada Ley de Responsabilidades del Estado, en su artículo 93 que esta deberá contener: datos o indicios que permitan advertir la probable responsabilidad administrativa de que se trate, con lo que se comprueba que no es necesaria demostrar la identidad del denunciante, y en su caso, de existir esta, la autoridad investigadora se encuentra obligada a guardar secrecía.

En ese tenor, como bien refiere el citado artículo 93, los requisitos que se piden para dar trámite a la investigación, es que la denuncia por lo menos contenga los datos e indicios que permitan advertir la probable responsabilidad administrativa, lo que significa que el denunciante deberá mencionar de manera clara los presuntos hechos cometidos por un servidor público, identificando al mismo; aunque, no solo eso, sino también deberá allegar los indicios con los que se pueda acreditar o por lo menos tener la idea de la existencia de una posible responsabilidad administrativa.

Como ejemplo de lo anterior, si un denunciante acude a presentar una denuncia por la posible falta administrativa de desvío de recursos por parte de un servidor público, deberá por lo menos especificar el nombre, cargo y adscripción del servidor público, asimismo, la narración de los hechos sobre los cuales tuvo conocimiento y estima que se está cometiendo una posible falta administrativa de desvío de recursos.

Igualmente, de tener a su alcance evidencia como fotografías, videos y/o documentación de donde se puedan advertir tales hechos, deberá allegarla a la autoridad investigadora. Eso facilitará y garantizará una investigación robustecida.

Así pues, la importancia de las denuncias como forma para iniciar una investigación, es especial, pues es la manera en que la ciudadanía también se involucra en esta lucha para combatir la corrupción en la administración pública; para disminuir los actos u omisiones que generan un mal servicio público, y, por ende, exigir a los representantes gubernamentales que realicen su trabajo conforme a lo que estrictamente les permita su normatividad.

De lo anterior, se tiene que, las denuncias administrativas son el medio idóneo para hacer del conocimiento de los órganos internos de control correspondientes, sobre aquellos actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones un servidor público esté incurriendo. Solo mediante esta forma de comunicación es que, la ciudadanía puede contribuir también para que la administración pública camine de manera correcta. Si no existen denuncias, las autoridades no tendrían conocimiento de muchos hechos que afectan de manera directa a la sociedad. De ahí la importancia de generar esa cultura de denuncia que haga partícipe a la ciudadanía.

En la multicitada Ley de Responsabilidades local, se contemplan distintos tipos administrativos en los cuales pudiere encuadrarse una conducta de un servidor público ya sea de acción o de omisión, la cual a su vez pudiera ser calificada como grave y no grave, tal es el caso de las mencionadas con anterioridad: cohecho, peculado, contratación indebida, falta de rendición de cuentas sobre el ejercicio de las funciones, no cumplimiento de las atribuciones conferidas, entre otros; pero, ¿qué pasa si están ocurriendo actos que afectan gravemente a una persona? Y la ley no contempla un tipo administrativo que se encuadre en dicho supuesto.

En ese caso específico, la autoridad investigadora se encuentra en una problemática grave, pues existe un vacío en la ley que no le permite encuadrar una

investigación respetando los principios de legalidad, exacta aplicación de la norma y tipicidad.

2.3.1. La etapa de investigación administrativa.

La etapa de investigación constituye la fase inicial de los actos a realizarse con el fin de deslindar y/o atribuir presuntas responsabilidades administrativas.

La investigación como ya se dijo puede originarse de oficio, por denuncia o mediante auditorías. En el caso de la denuncia que es recibida por el Órgano Interno de Control, quien a su vez la turnará a la autoridad investigadora para su trámite; la misma es recepcionada, posteriormente se formará un expediente el cual contendrá no solamente dicha denuncia, sino todos aquellos documentos que se generen con motivo de la investigación, dicho expediente contendrá un número para su fácil localización y consulta; y, la autoridad investigadora comenzará con su labor de investigación.

La fase de investigación es de suma importancia puesto que de ella depende que se genere un procedimiento de responsabilidades administrativas el cual podría derivar en una sanción.

Por ello, las autoridades investigadoras deben allegarse de los elementos suficientes con los cuales comprueben la comisión de una presunta falta administrativa. Obligación que inclusive se contempla en la propia Ley de Responsabilidades del Estado, ya que el artículo 135 confiere la carga de la prueba a la autoridad investigadora para acreditar la presunta responsabilidad por parte del presunto responsable, a quien en todo momento se le mantendrá con esa calidad, atendiendo al principio de presunción de inocencia contemplado en dicho artículo, así como en la Constitución, hasta en tanto se compruebe lo contrario.

De lo anterior, se corrobora cómo el derecho disciplinario utiliza algunos de los principios que en materia penal son aplicables.

Ahora bien, menciona la ley, que las autoridades investigadoras durante la investigación tendrán acceso a todo tipo de información incluyendo aquella que se considere como reservada o confidencial. Podrán hacer requerimientos a otros

entes públicos, y aún a personas físicas o morales, para que proporcionen información que sirva de sustento para el esclarecimiento de los hechos. Inclusive, podrán hacer uso de medias para hacer cumplir sus determinaciones, como es la multa, auxilio de la fuerza pública o el arresto.⁴

Una vez que las diligencias de investigación se hayan agotado, las autoridades investigadoras procederán al análisis de los hechos, así como de todos los elementos recabados para deslindar o bien, atribuir la responsabilidad. Si no se encontraren elementos suficientes, la autoridad decretará un acuerdo de conclusión y archivo del expediente, sin perjuicio que, de existir nuevos datos de prueba, se pueda reactivar la investigación.

Ahora bien, si se encontraren los elementos suficientes con los que se sustente una presunta falta administrativa, la autoridad investigadora deberá emitir un Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa (IPRA), en donde, entre otros requisitos deberá incluir la calificativa de esta presunta falta.

No obstante, para poder atribuir una presunta falta administrativa, esta debe estar debidamente contemplada en el catálogo de faltas graves o no graves de la citada Ley de Responsabilidades. Pues, atendiendo a los principios consagrados en el artículo 16 constitucional donde esencialmente refiere que todo acto de molestia debe estar debidamente fundado y motivado por autoridad competente, es que, necesariamente la conducta reprochable dentro del IPRA, debe de estar debidamente regulada por una norma.

Al efecto, el principio de tipicidad se concreta en la exigencia de la predeterminación normativa, (*lex previa, lex scripta*), de las conductas ilícitas y sus sanciones correspondientes que permitan predecir con suficiente grado de certeza

⁴ Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, Artículo 97. Las Autoridades investigadoras podrán hacer uso de las siguientes medidas para hacer cumplir sus determinaciones: I. Multa hasta por la cantidad equivalente de cien a ciento cincuenta veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, la cual podrá duplicarse o triplicarse en cada ocasión, hasta alcanzar dos mil veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, en caso de renuencia al cumplimiento del mandato respectivo; II. Solicitar el auxilio de la fuerza pública de cualquier orden de gobierno, los que deberán de atender de inmediato el requerimiento de la autoridad; o, III. Arresto hasta por treinta y seis horas.

(*lex certa*), las consecuencias de las acciones u omisiones de los administrados, (Ramírez, 2011).

Es decir, las leyes tienen que ser tan claras al prohibir las conductas, así como establecer las consecuencias que se generarían por tal incumplimiento, de lo contrario se estaría dejando a los presuntos responsables a quienes se atribuya alguna falta administrativa que no se encuentra debidamente contemplada por una norma.

En materia administrativa al igual que en materia penal, en los asuntos donde se pretende fincar una responsabilidad, la autoridad investigadora quien juega un papel similar al del Ministerio Público, deberá encuadrar perfectamente el tipo administrativo previamente contemplado en la ley, y acreditar cada uno de sus elementos, de manera tal que exista certeza jurídica para el presunto responsable, atendiendo desde luego a su derecho de presunción de inocencia.

2.3.2. El procedimiento de responsabilidad administrativa.

Ante la presencia de una posible responsabilidad administrativa cometida por un infractor, la autoridad investigadora de una falta emite su IPRA con la finalidad de que sea instaurado formalmente un procedimiento de responsabilidad administrativa en contra de dicho presunto responsable.

En ese sentido, el procedimiento administrativo se define como:

“(...) conjunto de actos preparatorios concatenados según un orden cronológico y funcional, para verificar la existencia de la necesidad pública a satisfacer y de los hechos que lo crean, así como para oír a los posibles afectados y voceros de intereses conexos, tanto públicos como privados, especialmente estos últimos, con el fin de conformar la decisión en la forma que mejor los armonice con el fin público a cumplir” (Ortíz, 1981, como se citó en Rojas, 2011, p. 180).

Así también, Loo Gutiérrez (2017) define al procedimiento como el camino a través del cual se mueve el proceso de “creación-aplicación” del derecho.

De dichas definiciones se puede resaltar un aspecto importante: la importancia de trazar un camino que resalte la creación, pero sobre todo la efectiva aplicación del derecho, a través de la identificación de la necesidad pública.

Por lo que, se puede concluir que, la finalidad de que exista un procedimiento administrativo instaurado en contra de una persona, es que se materialice la facultad sancionadora con que cuenta el Estado para castigar las conductas cometidas por posibles infractores de la norma. Dicha facultad, como ya se mencionó en líneas que preceden, deviene directamente desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 109, fracción III, así como en los artículos 105 y 109 de la Constitución local del Estado de Michoacán.

En ese sentido, el procedimiento de responsabilidades administrativas da inicio con la admisión del IPRA, por parte de la autoridad substanciadora, según lo dispuesto por el artículo 112 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo ⁵, dicho documento debe plasmar, entre otros elementos, a) una narrativa cronológica de los hechos que dieron lugar a la comisión de la supuesta falta administrativa; b) la posible falta administrativa y su calificación; c) las pruebas que se ofrecen para sustentar la imputación.

Los elementos antes mencionados son de suma importancia, ya que nuevamente, atendiendo al principio de presunción de inocencia, legalidad y certeza jurídica, la autoridad debe emitir sus actos administrativos debidamente fundados y motivados. De manera que, si un Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa no cumple con alguno de los requisitos mencionados, y aún, con los contemplados en el artículo 194 de la citada ley de responsabilidades, no podrá ser admitido por parte de la autoridad investigadora, y, por ende, no habría lugar a un procedimiento administrativo.

⁵ Ley de Responsabilidades Administrativa para el Estado de Michoacán de Ocampo, artículo 112. El procedimiento de responsabilidad administrativa dará inicio cuando las autoridades substanciadoras, en el ámbito de su competencia, admitan el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa.

Lo expresado en el párrafo anterior sirve para ejemplificar la complejidad a la que se enfrentan las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras con relación a las denuncias que las personas presentan por la comisión de actos de hostigamiento y/o acoso sexual, debido a la falta de regulación normativa de tal tipo administrativo.

Por esta razón, aun cuando existen autoridades competentes para sancionar conductas cometidas por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, esto no garantiza que todas las conductas van a ser sancionadas debidamente, sino todo lo contrario. Al no existir un tipo administrativo regulado por la Ley, no se puede instar un procedimiento administrativo en contra de un presunto responsable, ya que no se garantizaría el principio de certeza y legalidad jurídica.

El objetivo de entablar procedimientos administrativos en contra de los servidores públicos es que las denuncias presentadas por los ciudadanos no queden impunes y exista la posibilidad de que, llegado el momento procesal oportuno, se sancione al presunto infractor.

Durante el procedimiento administrativo también se debe garantizar el principio de presunción de inocencia, debido proceso y una defensa adecuada, de manera que, se cita al presunto responsable para la celebración de una audiencia inicial a efecto de que rinda su declaración y presente las pruebas que estime pertinentes para su defensa. Asimismo, se le hace del conocimiento que puede designar a un defensor jurídico, y en caso de no contar con uno, le será nombrado uno de oficio.⁶

Para efectos de rendir una defensa adecuada por parte del presunto responsable, es menester presentar argumentos enfocados a desvirtuar en todo

⁶ Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo. Artículo 208. En los asuntos relacionados con Faltas Administrativas no graves, se deberá proceder en los términos siguientes: II. En el caso de que la Autoridad Substanciadora admita el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, ordenará el emplazamiento del presunto responsable, debiendo citarlo para que comparezca personalmente a la celebración de la Audiencia Inicial, señalando con precisión el día, lugar y hora en que tendrá lugar dicha audiencia, así como la autoridad ante la que se llevará a cabo. Del mismo modo, le hará saber el derecho que tiene de no declarar 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 un defensor, le será nombrado un defensor de oficio.

caso, la imputación de una responsabilidad. En ese sentido, y tomando en cuenta que, el procedimiento administrativo de responsabilidad guarda una estrecha relación con los procedimientos penales, se dice que los argumentos que deben rendirse para una defensa adecuada deben ir tendientes a desvirtuar la existencia del hecho que la ley señala como delito, ya sea porque el hecho no aconteció, o porque los hechos que se denuncian no son constitutivos de delito (Luna, 2015).

Ello, de manera análoga se puede traer al aspecto administrativo sancionador. Cuando no se encuentra contemplada una falta administrativa, no existe manera de que legalmente y sin violar los derechos humanos del presunto responsable, se pueda atribuir una responsabilidad, y, por ende, no se debería en teoría iniciar un procedimiento administrativo sancionador ya que no existiría sustento legal para hacerlo.

En este punto es importante resaltar que, la Ley de Responsabilidades contempla ciertos requisitos que deben observar las autoridades substanciadoras para que puedan admitir un Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, y así dar paso al inicio de un procedimiento. Estos requisitos se encuentran contemplados en el artículo 194 de la ley de la materia, de donde, entre otros elementos, se contempla la obligación de que el IPRA señale con claridad las razones fundadas y motivadas por las que se considera que se ha configurado la presunta comisión de una falta administrativa.⁷

Por tal motivo, para que se dé inicio a un procedimiento administrativo por presuntos actos de hostigamiento y/o acoso sexual cometidos por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, se requiere que la autoridad investigadora funde y motive debidamente los hechos, lo que significa que, la acusación debe encontrarse sustentada no solamente en elementos probatorios, sino normativos

⁷ Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo. Artículo 194. El Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa será emitido por las Autoridades investigadoras, el cual deberá contener los siguientes elementos: VI. La infracción que se imputa al señalado como presunto responsable, señalando con claridad las razones fundadas y motivadas por las que se considera que ha cometido la falta.

también, de tal forma que el procedimiento administrativo sancionador se instaure en apego a la legalidad y certeza jurídica.

Es por ello que, de no contarse con elementos normativos suficientes que regulen ese tipo de conductas, da lugar a diversas circunstancias: 1) que las autoridades investigadoras no puedan atribuir una presunta falta administrativa por conductas de hostigamiento y/o acoso sexual, 2) que las autoridades substanciadoras no puedan admitir Informes de Presunta Responsabilidad Administrativa, por no encontrarse debidamente fundada la conducta, o bien, que los admitan y se dé origen a procedimientos de responsabilidades administrativas ilegales y violatorios de derechos humanos; 3) que las autoridades resolutoras determinen la absolución de los presuntos responsables, por los aspectos mencionados con anterioridad.

2.3.3. Medidas cautelares.

En el ámbito de la administración también existen casos urgentes que ameritan que la autoridad competente decrete medidas cautelares para evitar un perjuicio mayor al que en ese momento se esté ocasionando.

Se dice que la finalidad inmediata de dichas medidas, más que de actuar el derecho, es asegurar la eficacia práctica de la providencia definitiva que servirá a su vez para actuar el derecho (Calamandrey, 2005, p. 45, como se citó en Salazar, 2013, pp. 125-145).

Expresa Acosta (2020) que, las medidas cautelares aparecen ante la necesidad de prevenir la afectación que puede causar la prolongada duración de un proceso. Esto es así puesto que, en el ámbito de los procedimientos administrativos, si bien es cierto, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo regula dichos procedimientos estableciendo claramente los plazos de cada etapa administrativa; también lo es que, estos procedimientos seguidos en forma de juicio pueden tener una duración mucho más prolongada a la que pudiere llevarse según los plazos que marca la ley de la

materia, y lo que se pretende evitar precisamente con las medidas cautelares es que, el daño o el perjuicio no se siga cometiendo.

La Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán, contempla en su artículo 124, distintas medidas cautelares tales como: I. Suspensión temporal del servidor público señalado como presuntamente responsable; II. Exhibición de documentos relacionados con la presunta falta; III. Apercibimiento de multa de cien y hasta ciento cincuenta veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA); IV. Embargo precautorio de bienes. Estas medidas podrán ser decretadas ya sea por la autoridad substanciadora, como resolutora del asunto.

La utilidad de las medidas cautelares en los procesos judiciales o administrativos es importante puesto que aparecen como instrumentos al servicio de la protección de los derechos individuales de las personas, cuya fuerza se impone frente a la toma de decisiones públicas de las autoridades (Thury, 2016).

Así pues, para el caso de que la Ley de la materia contemplara el tipo administrativo de hostigamiento y acoso sexual como una falta administrativa grave, las autoridades investigadoras podrían solicitar a la autoridad substanciadora, decrete medidas cautelares para evitar que las víctimas continúen sufriendo esos daños.

Por ejemplo, una de las medidas cautelares que pudiera decretarse en el supuesto de que una persona esté siendo víctima de hostigamiento y/o acoso sexual por parte de su superior jerárquico en alguna dependencia gubernamental, podría ser la suspensión temporal del servidor público de su empleo cargo o comisión, cuya finalidad es evitar la continuación de los efectos perjudiciales de la presunta falta administrativa, hasta en tanto se esclarezcan las responsabilidades; o bien, gestionar temporalmente su cambio de adscripción para evitar mayor contacto con la presunta víctima.

En este punto también es importante tomar en cuenta lo que refiere la fracción I del artículo 124⁸ de la Ley de la materia, en tratándose de la medida cautelar de suspensión del empleo, cargo o comisión de un servidor público, toda vez que, si la autoridad se sirve decretar una medida cautelar con esos efectos; dicha suspensión de ninguna manera podrá considerarse como un indicio de responsabilidad administrativa, ni prejuzgará al servidor público, pues ello iría en contra del principio de presunción de inocencia, es por ello que se evitará en todo momento presentarlo públicamente como responsable de una falta.

Asimismo, dicha medida deberá decretarse considerando garantizar al presunto responsable su mínimo vital, tanto de él como de sus dependientes económicos, de ser el caso. En ese sentido, se entiende como mínimo vital a ese derecho humano que tienen todas las personas de poder satisfacer sus necesidades más básicas como alimentación, vivienda, salud, educación, trabajo, entre otros aspectos. Este derecho se encuentra íntimamente relacionado con el derecho a la vida y a la dignidad humana (Soto y Aguirre, 2018).

Asimismo, el mínimo vital ha sido asociado a la posibilidad de protección a un salario suficiente que permita a las personas subsistir dignamente. El derecho al mínimo vital tiene injerencia también en la progresividad de los derechos (Soto et al., 2021).

Las definiciones anteriores quieren decir que, no se puede dejar a una persona sin garantizarle su derecho a cubrir sus necesidades básicas, de manera que, sin duda esta es una labor delicada y muy importante por parte de las autoridades substanciadoras, al decretar alguna medida que consista en suspensión temporal del empleo de un servidor público, toda vez que, para

⁸ Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, artículo 124, fracción I. Suspensión temporal del servidor público señalado como presuntamente responsable del empleo, cargo o comisión que desempeñe. Dicha suspensión no prejuzgará ni será indicio de la responsabilidad que se le impute, lo cual se hará constar en la resolución en la que se decrete. Mientras dure la suspensión temporal se deberán decretar, al mismo tiempo, las medidas necesarias que le garanticen al presunto responsable mantener su mínimo vital y de sus dependientes económicos; así como aquellas que impidan que se le presente públicamente como responsable de la comisión de la falta que se le imputa.

decretarla deberá cuidar el aspecto de procurar no violar el mínimo vital del presunto responsable.

Ahora bien, considerando que dicho derecho le será respetado al presunto responsable al momento de dictar la medida cautelar, lo que se busca con esta, es que el sujeto no continúe causándole daño a las víctimas, ya que en el caso del hostigamiento y/o acoso sexual, este puede repercutir de diversas formas, tanto físicas, psicológicas, económicas, emocionales y en la integridad personal; de manera que, el problema no es minúsculo, se deben buscar alternativas para separar a la víctima, del infractor, de lo contrario las consecuencias que se pudieran ocasionar podrían ser de difícil o imposible reparación.

Cabe citar un caso hipotético: en el supuesto de que a una persona la está acosando sexualmente con manoseos corporales su superior jerárquico y esta se atreve a denunciar, la finalidad de que se decrete una medida cautelar en ese caso, es para que el agresor no vaya más allá, toda vez que esos actos pueden terminar incluso en una violación sexual. Razón por la cual es importante ejercer acciones para distanciar inmediatamente a la víctima, de su agresor y así evitar una consecuencia mayor para la integridad e incluso la vida de la persona.

2.3.4. Las sanciones administrativas y su ejecución.

Sin duda alguna, los denunciantes al momento en que hacen del conocimiento de una autoridad las conductas infractoras cometidas por una persona, lo hacen con la finalidad de que dicha persona sea castigada.

El ejercicio de la facultad sancionadora con que cuenta el Estado para sancionar a las personas servidoras públicas que, en el ejercicio de sus funciones hayan cometido alguna falta administrativa, busca que dichas conductas no se sigan cometiendo, por ello, es necesario aplicar las medidas necesarias.

En ese sentido, para definir a la sanción menciona Mogrovejo (2011), que en el régimen sancionatorio del *ius puniendi* estatal, figura la sanción como la consecuencia que trae, la realización de un hecho calificado jurídicamente como una infracción. Lo anterior, lo podemos ver reflejado en el contenido de las leyes,

la mayoría, si no es que la totalidad de las normas, traen establecidas ciertas limitantes, o bien, establecen de manera puntual lo que estrictamente se encuentra permitido hacer; asimismo, las normas contemplan consecuencias para cuando se violan estas restricciones.

Por su parte, Cordero (2014) hace una reflexión acertada sobre las sanciones en materia administrativa, comenzando a explicar que son actos emanados por un órgano de la Administración, las cuales se aplican previo procedimiento administrativo. Asimismo, las menciona como un mal castigado por una autoridad, motivo de una conducta ilícita cometida por una persona, y cuya finalidad es esencialmente represora.

En efecto, como ya se mencionó en líneas que preceden, la última fase del procedimiento de responsabilidades administrativas es la citación a oír resolución, dicha fase es donde la autoridad resolutora del asunto luego de haber analizado todas las constancias que conforman el expediente de responsabilidad, determina o no si la imputación de la falta es sancionable o carece de la existencia de elementos para ello.

Así pues, la Ley de Responsabilidades del Estado, contempla diversas sanciones tanto para las faltas administrativas graves como para las no graves. Las sanciones para las faltas no graves, se encuentran contempladas en el artículo 75 de la citada ley, y consisten en: I. Amonestación (pública o privada); II. Suspensión del empleo, cargo o comisión; III. Destitución; e, IV. Inhabilitación temporal, la cual puede ir de tres meses, hasta un año.

Por su parte, el artículo 78 contempla las sanciones que podrán ser aplicadas en tratándose de conductas consideradas dentro del catálogo de faltas graves, siendo estas: I. Suspensión del empleo, cargo o comisión; II. Destitución; III. Sanción económica; e, IV. Inhabilitación temporal, la cual podrá ser igual que en el supuesto de las faltas no graves, o incluso hasta por veinte años.

Ahora bien, luego de ser aplicada una sanción, el sancionado tiene derecho a defenderse presentando los medios de impugnación que para tal efecto la ley

contemple, los efectos de las sentencias que resuelvan dichos recursos podrán confirmar, revocar o modificar dicha sanción. No obstante, en atención a aquellas sentencias que confirmen la sanción impuesta por una autoridad resolutora, o de no impugnarse esta; la autoridad deberá a la brevedad realizar las acciones necesarias para su ejecución.

La ejecución de la sanción es la cúspide, es la materialización del objetivo de toda denuncia o inicio de procedimiento; en pocas palabras. Menciona Hernández (2011) que, en el ejercicio de la potestad de autotutela ejecutiva, la administración pública hace cumplir sus determinaciones, aún en contra de la voluntad de los sancionados, y a eso se le conoce como potestad de ejecutoriedad.

Por su parte, se dice que el requisito necesario para que la Administración pueda ejercer dicha potestad de ejecutoriedad es que medie la existencia de un acto por parte del ciudadano de dar, hacer o no hacer, y que no se cumpla por parte de este de forma espontánea o voluntaria (Villacreses, 2019).

A la reflexión anterior, se considera preciso agregar que, aparte de la existencia de un acto u obligación de hacer o no hacer algo, para ejercer dicha ejecutoriedad debe existir un procedimiento administrativo que, luego de la acción u omisión contraria a derecho por parte de un individuo, este último haya tenido la oportunidad de defenderse mediante un procedimiento seguido en forma de juicio, en el cual, una vez agotadas las diversas etapas procedimentales, una autoridad gozando de plena competencia, confirmó la existencia de una falta administrativa e impuso la sanción respectiva.

En el presente tema de investigación, igualmente se busca que se sancionen las conductas de hostigamiento y acoso sexual cometidas por servidores y/o exservidores públicos en el ejercicio de sus funciones; no obstante, si no se inician procedimientos administrativos, el Estado no puede ejercer su facultad sancionadora. De ahí la importancia de que las autoridades tanto investigadoras, substanciadoras y resolutoras, cuenten con los elementos normativos suficientes que faculden a estas para emitir sus actos administrativos sancionatorios.

2.4. El objeto de las sanciones administrativas.

Luego de una consulta a través de la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT) con la finalidad de obtener datos estadísticos que ayuden a tener un conocimiento un poco más amplio sobre la situación que guarda el Estado de Michoacán con relación a algunas denuncias administrativas que se han interpuesto relativas a actos de hostigamiento y acoso sexual, se obtuvieron resultados que por supuesto, no resultan alentadores.

Es pertinente mencionar que, dichas solicitudes fueron dirigidas a través de la citada Plataforma Nacional de Transparencia, a la Secretaría de Contraloría del Gobierno del Estado de Michoacán, mediante el uso de un usuario creado únicamente para fines académicos, procurando no registrar el nombre de la sustentante, con la finalidad de proteger la identidad y evitar represalias.

Dicha solicitud fue registrada en el sistema, con el folio 161283623000067, en donde, de manera textual se preguntó, entre otras cosas, lo siguiente:

“A partir de la entrada en vigor de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo (18 de julio de 2017), a la fecha, ¿Cuántas denuncias por actos de hostigamiento y acoso sexual se han recibido en esa Secretaría de Contraloría, así como en los Órganos Internos de Control?”.

En respuesta a lo anterior, el sujeto obligado respondió de manera textual, lo siguiente: “De la información proporcionada por los Órganos Internos de Control de esta Dependencia se comunica que se han recibido 62 sesenta y dos denuncias por actos de hostigamiento y acoso sexual, en el periodo requerido.”

Cabe mencionar que, la Secretaría de Contraloría, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 22, fracciones IX, X y XXXII⁹ de la Ley Orgánica de la

⁹ Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Michoacán de Ocampo. Artículo 22.- A la Secretaría de Contraloría, le corresponde el ejercicio de las atribuciones siguientes: IX. Atender las quejas y denuncias que, sobre el desempeño de los servidores públicos, presenten los ciudadanos en términos de la ley de la materia; X. Conocer, investigar y sancionar las conductas de los servidores públicos que puedan constituir responsabilidades administrativas, y remitirlas en los casos que la ley señale, a la autoridad competente para que se determine la aplicación de las

Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, es la instancia encargada o facultada para conocer, investigar y sancionar las conductas de los servidores públicos que puedan constituir responsabilidades administrativas, y remitirlas a la autoridad competente para que se determine la aplicación de las sanciones correspondientes siendo esta autoridad, la autoridad investigadora en cuanto al inicio de la investigación; la autoridad substanciadora, para el desahogo de la audiencia inicial, desahogo de pruebas, y alegatos; y, autoridad resolutora para la aplicación de las sanciones, en su caso. De manera que dicha Secretaría es la idónea para la obtención de la información.

Asimismo, se realizó la siguiente pregunta, a la misma Institución: ¿Cuántos procedimientos administrativos se han iniciado por faltas administrativas de hostigamiento y acoso sexual en el periodo del 18 de julio de 2017 a la fecha? dicha solicitud fue registrada bajo el folio 161283623000068, cuya finalidad es saber con base en esas denuncias presentadas, cuántas de ellas han logrado entablarse como un procedimiento administrativo.

A lo cual la Secretaría de Contraloría contestó textualmente lo siguiente: “De conformidad con las atribuciones conferidas por la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo a los Órganos Internos de Control de la Secretaría de Contraloría, acorde a la información proporcionada por los mismos, en el lapso de tiempo que comprende el requerimiento, se han iniciado 3 tres.”

De la información anterior se puede advertir que, si sesenta y dos personas se atrevieron a presentar sus denuncias, fue con la finalidad de que la autoridad encargada del control y la vigilancia de la administración pública, ejecute sanciones

sanciones correspondientes; y, XXXII. Conocer e investigar las conductas de los servidores públicos que puedan constituir responsabilidades administrativas, así como substanciar los procedimientos correspondientes conforme a lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo y por conducto de los órganos internos de control que correspondan a cada área de la Administración Pública Estatal; para lo cual podrá aplicar las sanciones que correspondan en los casos que no sean de la competencia del Tribunal de Justicia Administrativa y, cuando se trate de faltas administrativas graves, ejercer las acciones procedentes ante ese Tribunal; así como presentar las denuncias correspondientes y dar seguimiento ante la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción e instancias correspondientes en delitos relacionados con hechos de corrupción, en términos de las disposiciones aplicables.

en contra de los infractores; no obstante, para que dicha autoridad pueda ejercer su poder coercitivo, se requiere de un procedimiento administrativo previo.

De ahí la importancia de que las y los servidores públicos que cometen actos de hostigamiento y acoso sexual, sean sancionados por las autoridades, de lo contrario dichas conductas se continuará cometiendo sin temor alguno.

Soto (2016) menciona que, las sanciones administrativas son herramientas que van encaminadas a la modificación de la conducta de los individuos con el objeto de que se cumplan las finalidades del Derecho Administrativo, por ello, es necesario atender a la motivación del administrado para cumplir las normas que le imperan.

Esto quiere decir que, el objeto de las sanciones es que se cumplan los objetivos de la propia Ley. En este caso, la Ley de Responsabilidades del Estado de Michoacán, contempla distintas sanciones a la par que contempla diversas prohibiciones clasificadas como faltas administrativas graves y no graves, de tal forma que, si una persona servidora pública comete alguna de estas faltas administrativas, lo que se espera es que sea sancionado para que no las siga cometiendo. Por tanto, dicho con otras palabras, podría expresarse que la finalidad de las sanciones administrativas es detener los efectos negativos que las faltas administrativas causan; evitar su repetición y la impunidad de las denuncias.

“...La finalidad de la sanción es punitiva y no puede ser sustituida por otra” (Carretero Pérez y Carretero Sánchez, 1995, p. 183, como se citó en Ramírez, 2007, pp. 272-292), toda sanción debe ser ejecutada tal cual fue decretada por la autoridad, es decir, si la autoridad resolutora sancionó a un individuo con una inhabilitación temporal por el término de diez años, la misma no puede tenerse por cumplida o ejecutada simplemente suspendiendo de su empleo, cargo o comisión al servidor público, esta debe cumplirse en los términos dictados.

Es por ello que, los fines de la presente investigación es hacer visible la necesidad que existe en la administración pública del Estado, de que los actos de hostigamiento y acoso sexual sean debidamente sancionadas en términos de la

Ley de responsabilidades, y no se queden únicamente en denuncias archivadas sin una sola posibilidad de que se administre justicia.

Las personas pierden el interés de presentar denuncias pese a los acosos sufridos porque saben que su voz no será escuchada. Eso se puede ver reflejado con las sesenta y dos denuncias presentadas ante la Secretaría de Contraloría del Estado por temas de HAS. No obstante, no todo es culpa de las autoridades, pues, al no contar con los elementos normativos necesarios para imputar una presunta falta, legalmente no se podría ni se debería iniciar un procedimiento disciplinario, aun cuando existan elementos probatorios suficientes para acreditar los hechos.

Lo anterior es así, ya que, de instaurarse un procedimiento sin que se encuentre normado el tipo administrativo que se pretende atribuir, este se encontraría desajustado a derecho y totalmente violatorio de los derechos humanos del presunto responsable; factor que, desde luego constituye un motivo más para que persista impunidad en las denuncias presentadas por actos cometidos en la administración pública.

2.5. La importancia de considerar el tipo administrativo de hostigamiento y acoso sexual como una falta administrativa grave dentro de la ley de la materia.

Como ya se explicó en los párrafos anteriores, la Ley de Responsabilidades del Estado no contempla un tipo administrativo de hostigamiento y acoso sexual a efecto de que las autoridades investigadoras puedan atribuir una presunta responsabilidad a aquellos servidores públicos que cometan dichas conductas. Igualmente, por su parte, la autoridad substanciadora se encuentra impedida para iniciar procedimientos administrativos legales por esos actos, y, por supuesto, la autoridad resolutora no podría sancionar dichas conductas hasta en tanto se encuentren plenamente contempladas en la ley de la materia.

Pero, ¿por qué es importante considerar al hostigamiento y acoso sexual como una falta administrativa grave dentro del citado ordenamiento jurídico?, porque, como se vio con anterioridad, las autoridades administrativas pueden

imponer sanciones tanto por faltas graves como no graves, pero, respecto de las primeras, la Ley contempla sanciones más severas o por lo menos más amplias, tal es el caso de las inhabilitaciones temporales, las cuales pueden ir desde tres meses a un año; un año a diez años, o diez a veinte años.

Por tanto, con la finalidad de que una persona presunta responsable no continúe ocasionando daño a la víctima y aún a otras personas, es pertinente que no solamente sea separado del cargo, sino que no se le permita laborar por algunos años en ninguna otra institución pública. Por ello, la inhabilitación es una sanción idónea que permitiría que por lo menos algunos años el agresor se encuentre impedido de seguir generando ese mal en el servicio público.

Al efecto, menciona Manzanares (1975) que la inhabilitación consiste en privar el ejercicio de un empleo o cargo público, la cual puede ser temporal o absoluta. Solo en el caso de la Ley de Responsabilidades del Estado de Michoacán, las sanciones que contempla por inhabilitación, son temporales, cuya duración ya se señaló en párrafos que preceden.

Así pues, la finalidad de la inhabilitación del empleo, cargo o comisión en el servicio público, es prohibirle a un servidor público que continúe desempeñándose en el cargo que ostenta por presuntamente haber cometido alguna infracción administrativa. Dicha sanción es viable en los casos de hostigamiento y acoso sexual puesto que, con ello se evitaría que el agresor continuara realizando esas mismas prácticas en la misma o en otras instituciones públicas.

Es por la falta de sanciones eficaces que la administración pública sigue sufriendo ese mal, una persona que acosa y hostiga sexualmente a compañeros o compañeras de trabajo, a sus subordinados o subordinadas, no debe continuar laborando por lo menos por un tiempo considerable en el sector público. Dichos actos van en contra totalmente de los principios rectores del servicio público, y a los cuales debe apegarse el actuar de todo funcionario.

Por ello, es importante que, en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, se considere al tipo administrativo de

hostigamiento y acoso sexual como una falta administrativa grave, de tal forma que las autoridades competentes, llámese Órganos Internos de Control, puedan sancionar a todas aquellas personas servidoras públicas que incurran en la comisión de dicha falta.

La razón por la cual dicho tipo administrativo debería considerarse como una falta administrativa grave y no como una falta no grave, es sencillamente porque las sanciones por faltas graves en tratándose de inhabilitación, abarcan un periodo mayor que va la máxima desde diez a veinte años.

Lo anterior significa que, por lo menos en veinte años, un servidor público que ha sido sancionado por cometer dichas conductas, se encontrará impedido para laborar en cualquier institución del ámbito público y por ende, no podría seguir ocasionando daños de esa naturaleza a más víctimas.

Si se sancionara de esa manera a los presuntos responsables de actos de hostigamiento y/o acoso sexual, se producirían cambios positivos en la administración pública del Estado de Michoacán, por ejemplo:

- 1) La ciudadanía recobraría un poco la confianza en las instancias administrativas encargadas del control, vigilancia y aplicación de sanciones por conductas infractoras cometidas por servidores públicos;
- 2) Se daría trámite correspondiente a las denuncias administrativas presentadas por dichos actos;
- 3) Más personas se atreverían a denunciar;
- 4) Poco a poco se regresaría la seguridad y certeza en el ámbito de la administración pública del Estado, generando ambientes más sanos y libres de violencia y discriminación.

El tema del hostigamiento y acoso sexual en la administración pública del Estado, no es un juego. Lamentablemente la inseguridad que se vive día a día en la mayoría de instituciones públicas no se visibiliza, en ocasiones por cuestiones políticas, por cuidar la reputación, por afinidades y compadrazgos, por vergüenza, por diversos factores; sin embargo, es un tema que no debe hacerse de lado.

Si bien es cierto que las y los servidores públicos están obligados a servir a la sociedad, también tienen derechos; derecho a laborar en un ambiente seguro y tranquilo, pues no hay que olvidar que, los servidores públicos también son usuarios de la propia administración.

Y, sobre todo, también tienen derecho a que se les garantice un entorno laboral sano, a que se procure el respeto a su integridad personal, física y psicológica, y su acceso a la justicia.

Capítulo III.

Análisis cuantitativo y cualitativo de denuncias de hostigamiento y acoso sexual y su impunidad.

Sumario: 3.1. La cultura de la denuncia; 3.2. Factores que influyen en la falta de denuncia; 3.2.1. Algunos resultados estadísticos de la no denuncia; 3.3. Consecuencias de la omisión de denunciar; 3.3.1. Las consecuencias que algunos ciudadanos advierten; 3.4. Papel que ocupan los órganos internos de control en la administración pública; 3.5. Casos de HAS denunciados en órganos internos de control en Michoacán; 3.6. Sanciones impuestas por el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán, por casos de HAS; 3.7. El porqué de la falta de sanción; 3.8. Impunidad.

La denuncia es una práctica que generalmente no se encuentra muy arraigada a la sociedad, sin embargo, es una herramienta sumamente importante para contribuir con la justicia, la erradicación de conductas desapegadas a derecho y en general de todos aquellos actos u omisiones que pudieren constituir presuntos delitos y/o faltas administrativas.

Es importante que se fomente la sensibilización y participación ciudadana en los temas de denuncia, pues es la forma de hacer visibles todos aquellos actos u omisiones que atenten contra el bienestar común de la sociedad, en todos los sectores, y por supuesto buscar que estos sean sancionados para evitar su repetición.

Hoy en día existen muchos factores por los cuales las personas deciden abstenerse de denunciar, los cuales serán abordados y explicados con mayor profundidad en el presente capítulo.

3.1. La cultura de la denuncia.

Como se refirió en el primer capítulo de la presente investigación, la denuncia es un medio de comunicación muy importante sobre el acontecimiento de hechos posiblemente constitutivos de delitos y/o de faltas administrativas. El valor de

denunciar por parte de una persona que ha vivido o ha sido testigo de estos actos, sin duda ayuda a generar una colaboración conjunta entre ciudadanía y autoridades encargadas de investigar y sancionar, para así poder lograr erradicar poco a poco dichos actos.

La cultura de la denuncia refleja un reto tanto para el gobierno como para la sociedad que sí se encuentra comprometida con ello. Lo ideal sería que las personas se contagiaron de ese interés por denunciar todos los actos de los cuales tengan conocimiento y que pudieren ser contrarios a derecho, para generar una red que obedezca a la integridad.

La palabra cultura es definida como “esa totalidad que incluye conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras aptitudes y hábitos que el hombre adquiere como miembro de la sociedad” (Lévi-Strauss, 1992: 368, como se citó en Podestá, 2006, p. 26).

Partiendo de la definición anterior, resulta difícil sembrar en la sociedad el interés de conocer el papel tan importante que juega la cultura de la denuncia en la dinámica social, ya que el resultado de la falta de interés en denunciar, conlleva a que se incrementen los índices de impunidad en los casos.

Según la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2024, levantada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2024), se reconoce como cifra negra o cifra oculta a aquellos actos delictivos que no son reportados ante las autoridades competentes o que no son objeto de una investigación. Así pues, dichas estadísticas arrojaron que en el año 2023 se cometieron 31.3 millones de delitos, de los cuales solo el 10.4% fueron denunciados a una autoridad. Esta cifra refleja precisamente un panorama de desinformación, falta de interés y compromiso por parte de las personas para denunciar actos contrarios a derecho.

Hoy en día los medios que se tienen al alcance para poder presentar una denuncia por posibles actos constitutivos de delitos y/o faltas administrativas son bastos y accesibles. El Código Nacional de Procedimientos Penales contempla por

lo menos las siguientes formas para presentar una denuncia: 1) oral, 2) por escrito, 3) a través de medios digitales, 4) de manera anónima¹⁰.

Por su parte, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo contempla las siguientes formas para interponer una denuncia: 1) anónimamente, 2) a través de los medios electrónicos; 3) a través de la Plataforma Nacional o Estatal Anticorrupción; o a través de aquellos medios de fácil acceso que las autoridades proporcionen¹¹. Con esto se puede advertir que, las formas para poder interponer una denuncia son variadas y accesibles, sin embargo, continúa la misma interrogante: ¿por qué las personas no denuncian?

El acto jurídico-administrativo de la denuncia no exige poseer legitimación administrativa alguna, por lo que podrá denunciar cualquier persona” (Garrido, 2019), esta posibilidad es magnífica para sumar redes de denunciantes. En este punto cabe hacer énfasis en que, dicha facultad de denunciar lejos de ser potestativa, resulta más bien obligatoria para todas las personas, toda vez que, la omisión de reportar cualquier acto contrario a derecho también conlleva a incurrir en una responsabilidad.

Algunos autores reconocen a la denuncia como un acto loable en donde se involucra a la ética también. La distinguen en dos aspectos: la denuncia interna y la denuncia externa. La primera tiene que ver con informar a un supervisor, o a algún miembro de la misma organización donde están ocurriendo los hechos, quien

¹⁰ Artículo 131, fracción II: “Para los efectos del presente Código, el Ministerio Público tendrá las siguientes obligaciones: II. Recibir las denuncias o querellas que le presenten en forma oral, por escrito, o a través de medios digitales, incluso mediante denuncias anónimas en términos de las disposiciones legales aplicables, sobre hechos que puedan constituir algún delito.”

¹¹ Artículo 91, segundo párrafo: “Las denuncias podrán ser anónimas. En su caso, las autoridades investigadoras mantendrán con carácter de confidencial la identidad de las personas que denuncien las presuntas infracciones. Artículo 92. Las autoridades investigadoras establecerán áreas de fácil acceso, para que cualquier interesado pueda presentar denuncias... Artículo 93. La denuncia deberá contener los datos o indicios que permitan advertir la probable responsabilidad administrativa por la comisión de Faltas Administrativas, y podrán ser presentadas de manera electrónica a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras, lo anterior sin menoscabo de la plataforma digital que determine, para tal efecto, el Sistema Nacional y Estatal Anticorrupción.”

tiene poder de impedir o remediar el acto y así emplear medidas para frenar su repetición.

La segunda involucra a una autoridad ajena a la organización, facultada para investigar y sancionar; ambas se reconocen como acciones loables porque la intención es evitar una afectación al bien común, sin embargo, la denuncia externa es valorada éticamente más significativa y de mayor valentía, porque quien la practica confirma su compromiso moral con la sociedad (Ochman, 2022).

La cultura de la denuncia es una práctica que debería fomentarse desde tempranas edades; concientizar sobre la importancia de informar cuando algo malo está ocurriendo, ayuda a alertar a las autoridades facultadas para poner una solución, y así poco a poco ir disminuyendo los índices de casos que pongan en riesgo la integridad de una persona e incluso la vida.

3.2. Factores que influyen en la falta de denuncia.

Haciendo referencia nuevamente a la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2024 (INEGI, 2024), en la misma se señaló que, por lo menos un 60.8% de las ocasiones las personas entrevistadas le atribuyeron a las autoridades el no atreverse a denunciar; asimismo, en otras causas se registraron el 38.5 % de los casos; y, el 0.7% de los casos, no se especificó la causa.

Asimismo, fueron mencionados otros motivos tales como: la pérdida de tiempo (34.4%); la desconfianza en la autoridad (12.7%); trámites largos y difíciles (9.8%); por considerarse delitos de baja importancia (12.9%); falta de pruebas (9.4%); y, miedo (6.2%). (INEGI,2024)

Con base en lo anterior, se pueden resumir las siguientes causas de denuncia: a) desconfianza en las autoridades; b) pérdida de tiempo; trámites agotadores y difíciles; c) por no darle importancia a los delitos; d) por no tener elementos de prueba suficientes; y, finalmente, e) por miedo.

Estos factores sin duda llevan a que las personas deserten a su deseo y obligación de denunciar los delitos y/o faltas administrativas. Por ello, se requiere

de un verdadero compromiso por parte de las autoridades para que cumplan con sus funciones.

Es interesante seguir explorando factores que influyen en la sociedad, para optar por la no denuncia. Menciona Quinteros:

“El nivel educacional alcanzado por las víctimas también pareciera ser un factor que discrimina entre la denuncia y la no denuncia, dado que aquellos que sólo alcanzaron educación media o básica e inferior, tienen niveles de no denuncia de 76,5% y 72,2%, a la vez que aquellos que alcanzaron la educación superior o post universitaria, presentan niveles de cifra negra inferiores al 69%.” (p.9)

Advirtiéndose con esto que, las personas que cuentan con un nivel educacional menor, se vuelven no solamente víctimas de la violación a sus derechos, sino víctimas del abismo del desconocimiento. El hecho de no conocer los medios a través de los cuales se puede acceder a la protección de derechos, posiciona a estas personas en un lugar de vulnerabilidad, y, por ende, esto conlleva por un lado a que opten por ni siquiera ejercer el valor de denunciar a su agresor, lo que se traduce en la impunidad de los actos.

Por su parte, Tirado y otros (2024), han mencionado que existen elementos psicológicos que afectan en la toma de decisiones de las personas de denunciar o no. Dichas influencias psicológicas algunas ocasiones pueden estar relacionadas con sentimientos, emociones o aspectos afectivos, siendo una de esas emociones, el miedo o el enojo.

Y es que, una persona enojada puede tomar con mayor facilidad el valor de denunciar aquellos actos que a su juicio, son incorrectos. En el sentido opuesto, una persona influenciada por el miedo, corre un mayor riesgo de desistir a denunciar cualquier acto contrario a derecho, generalmente por el temor a represalias.

Las emociones son mecanismos biológicos e instintivos, producto de procesos neuroquímicos y neurofisiológicos. Tales sensaciones ayudan a afrontar

o llevar a cabo dos importantes actividades en la vida de las personas: buscar el placer y evitar el dolor (Hurtado, 2015).

Por ello, uno de los factores más importantes por los cuales las personas deciden no denunciar y el cual tiene que ver con las emociones, es el miedo. Menciona Robles (2014) que las condiciones sociales son las productoras de los miedos de las personas, motivo de los hechos violentos a los que la sociedad se enfrenta día con día, lo que conlleva a crear escenarios sociales de inseguridad y desconfianza en los demás, dicha desconfianza se agudiza cuando una persona ya ha sido víctima de algún acto de violencia, o ha presenciado muy de cerca tal situación.

No es para menos que el miedo influya en la decisión de informar posibles actos delictivos y/o de responsabilidad administrativa, pues, por lo menos en tratándose de agresores que laboran en el ámbito de la administración pública, generalmente son personas cuyo poder sobrepasa al de las víctimas, razón por la cual las personas prefieren abstenerse de hacerlo para no tener alguna repercusión en su estabilidad laboral.

3.2.1. Algunos resultados estadísticos de la no denuncia.

Con la finalidad de obtener información desde fuentes primarias sobre el porqué las personas optan por no denunciar se realizó una encuesta electrónica a través de la aplicación de Google Forms, la cual fue compartida y difundida a través de redes sociales a fin de que las personas que así lo quisieran, opinaran sobre los factores que influyen en la no presentación de la denuncia, y cuáles son las consecuencias de ello.

Se les hizo del conocimiento que, dicha encuesta era para fines meramente académicos y de investigación, por lo que, los datos que ahí se sirvieran proporcionar, no serían utilizados para objetivos distintos.

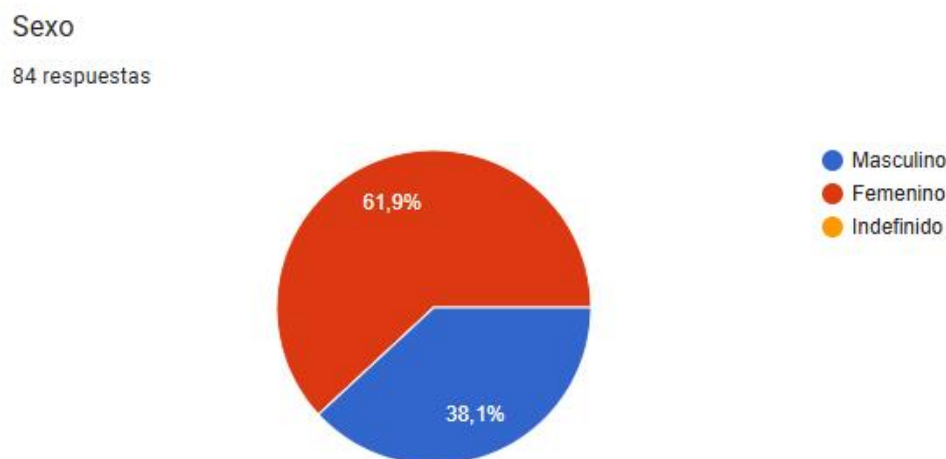
En ese tenor, primeramente, debían señalar el sexo y el rango de edad en que se encontraban, y posteriormente dar respuesta a dichas interrogantes.

Como resultado de la dinámica, solo 84 personas quisieron dar respuesta a dicha encuesta, cabe mencionar que la misma fue difundida también por las propias personas que respondían, sin embargo, se observó que, no a todos los ciudadanos les interesa participar en temas académicos o de investigación, algunos lo encuentran “ocioso”.

Asimismo, se observó mayor participación por parte de personas del sexo femenino, ya que de las 84 personas que respondieron, 52 de ellas corresponden al sexo femenino; 32 del sexo masculino; y, 0 en indefinido.

Figura 3

Gráfica de porcentaje sobre el sexo de las personas que respondieron la encuesta.



Nota 1: Información que refleja una participación mayor por parte del sexo femenino.¹²

Nota 2. La presente información se genera con un corte al 12 de febrero de 2025. Cabe mencionar que, dicha encuesta permanece abierta para seguir conociendo la evolución de las respuestas, por tanto, dichos datos seguirán incrementando.

Asimismo, las personas que mayormente participaron rondan entre los 20 y los 30 años de edad.

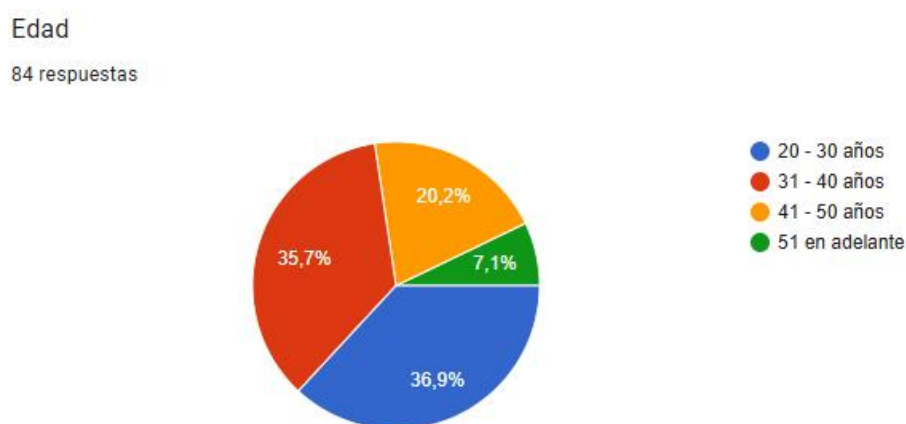
Resulta interesante conocer lo que opina dicha población pues son quienes estarán por lo menos veinte o treinta años más, siendo activos en el ámbito social

¹² La presente información se obtuvo de la encuesta referente a la NO DENUNCIA, realizada por la suscrita con la finalidad de conocer los factores y consecuencias. Dicha encuesta se realizó a través de la aplicación Google forms <https://docs.google.com/forms/d/1yeXxwdgWPuAhdjqd2gRR4qRIS9NetLbNfr0HM09wKAw/edit?pli=1#responses>.

y laboral; por ende, la percepción que esta población pueda brindar respecto de la problemática que surge en torno a la falta de denuncia de actos u omisiones contrarios a las normas, incita a que las instituciones gubernamentales creen políticas públicas o proyectos que fomenten la cultura de la denuncia. Cultura que, por supuesto también puede fomentarse y orientarse incluso desde el ámbito académico; así se generarían más y mayores profesionistas comprometidos con el bien común.

Figura 4

Gráfica de porcentaje sobre los rangos de edad de las personas que respondieron la encuesta.



Nota: La información refleja que se obtuvo una participación mayor por parte de personas que rondan entre los 20 y 30 años de edad.¹³

De las 84 personas encuestadas, 31 personas están entre los 20 y los 30 años de edad; 30 personas entre los 31 y 40 años; 17 personas rondan entre los 41 y 50 años de edad; y, 6 personas tienen de 51 años en adelante.

Ahora bien, la interrogante en torno a la materia fue: ¿Cuáles considera que son los principales factores por los cuales las personas no denuncian actos u omisiones contrarios a la ley? Obteniéndose la información siguiente:

¹³ La presente información se obtuvo de la encuesta referente a la NO DENUNCIA, realizada por la suscrita con la finalidad de conocer los factores y consecuencias. Dicha encuesta se realizó a través de la aplicación Google forms <https://docs.google.com/forms/d/1yeXxwdgWPuAhdjqd2gRR4qRIS9NetLbNfr0HM09wKAw/edit?pli=1#responses>.

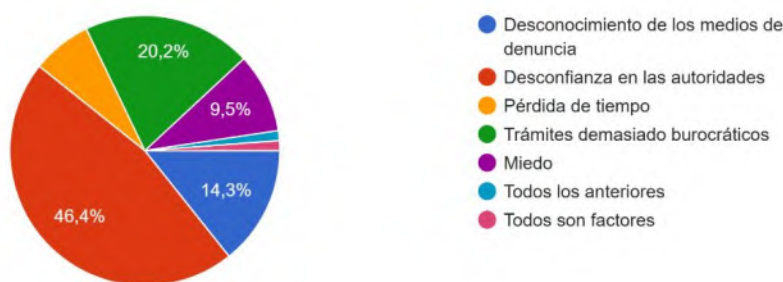
12 personas refirieron que uno de los factores es el desconocimiento de los medios de denuncia; 39 personas indicaron que la falta de denuncia se debe a desconfianza en las autoridades; 6 personas opinaron que es una pérdida de tiempo; 17 personas piensan que son trámites demasiado burocráticos; 8 personas consideran que el miedo es un factor; y, 2 personas creen que todos los anteriores son factores que llevan a las personas a tomar la decisión de no denunciar posibles actos u omisiones contrarios a las normas.

Figura 5

Gráfica de porcentaje sobre los factores que influyen en las personas para la no presentación de denuncias.

¿Cuáles considera que son los principales factores por los cuales las personas no denuncian actos u omisiones contrarios a la ley?

84 respuestas



Nota: Dicha información corresponde a 84 personas encuestadas, de donde se desprende que, la mayoría de ellas, prefiere no denunciar por tener desconfianza en las autoridades.¹⁴

Como se puede advertir de la gráfica anterior, hubo diversas opiniones, sin duda un factor considerable a tomar en cuenta es que las personas temen a las propias autoridades, no les generan confianza, lo cual causa un desánimo en la intención de denunciar.

¹⁴ La presente información se obtuvo de la encuesta referente a la NO DENUNCIA, realizada por la suscrita con la finalidad de conocer los factores y consecuencias. Dicha encuesta se realizó a través de la aplicación Google forms <https://docs.google.com/forms/d/1yeXxwdgWPuAhdjqd2gRR4qRIS9NetLbNfr0HM09wKAw/edit?pli=1#responses>.

Lo lamentable de esto es que, si no es con las autoridades facultadas para investigar y en su caso, sancionar presuntos hechos contrarios a las normas, entonces con quién serán reportados dichos acontecimientos.

Menciona del Tronco (2012) que, a medida que van cambiando las generaciones y con el transcurso del tiempo, los niveles de confianza en las instituciones centrales de la democracia representativa se mantienen más bajos, esto es así porque los ciudadanos ya no confían en la palabra de las representaciones.

Las personas deciden no denunciar porque no ven resultados por parte de las autoridades, y, aquí, es preciso preguntar: ¿realmente estas figuras son omisas en investigar o no tienen elementos suficientes?

En líneas posteriores se verá un elemento importante del porqué las autoridades, por lo menos en el ámbito administrativo sancionador, no pueden fincar presuntas faltas administrativas a las personas servidoras públicas que cometan actos de hostigamiento y acoso sexual; lo cual, a final de cuentas, también se materializa en desconfianza por parte de la sociedad, pues no se obtiene el resultado que se pretende al interponer una denuncia.

Otro de los supuestos que mencionaron los encuestados por el cual no se atreven a presentar denuncias, es porque son trámites demasiado burocráticos. En esta respuesta considero que en ocasiones va ligada más al desconocimiento de los medios de denuncia pues, hoy en día existen muchas formas sumamente fáciles para presentarlas, por ejemplo: por correo electrónico, por buzón de denuncias, por comparecencia, por escrito en las oficinas de las autoridades, e inclusive se puede alertar a las autoridades de la posible comisión de faltas administrativas o hechos de corrupción.

De esto último, sirve traer como ejemplo una herramienta digital recientemente creada por el Sistema Estatal Anticorrupción de Michoacán, denominada “ALERTA SEA”, la cual tiene por objeto advertir a las autoridades en

tiempo real e inclusive de manera anónima, sobre posibles conductas contrarias a las normas, para evitar su ejecución.¹⁵

De ahí la importancia de generar conciencia en la ciudadanía, sobre la cultura de la denuncia y los diferentes medios con los que se cuenta para contribuir en la búsqueda de la tranquilidad y el bien común. Que por lo menos el desconocimiento o falta de medios para denunciar, no sea un impedimento para que se administre justicia.

Juncal (2019) refiere que, son muy pocas las ocasiones en las que se han aproximado investigaciones a los ciudadanos en su figura de denunciantes, y refiere que esto se debe quizá porque ha prevalecido una concepción negativa al percibirlo como “«traidor», «soplón» o «chivato», más que como el «guardián de la legalidad» o el «ciudadano cumplidor de sus deberes éticos y sociales». Lo anterior tiene mucha razón, e incluso pudiera ser considerado otro factor para no denunciar: ser acusado como traidor. Lo cual contribuye entonces a callar más y más voces testigos.

Otro de los factores por los cuales las personas optan por la no denuncia, según la encuesta realizada es debido a la “pérdida de tiempo”. Luego del análisis de esta respuesta lleva a una sola conclusión y es que, las personas creen que al denunciar pierden el tiempo porque no reciben la respuesta o no obtienen el resultado esperado (una sanción), lo cual, también da como resultado el acrecentamiento de la desconfianza en las autoridades. Por ello, es necesario que, las instancias competentes implementen mecanismos accesibles y asequibles para la denuncia ciudadana, máxime del interés de la propia población para denunciar.

Asimismo, 7 personas refirieron que el miedo es otro de los factores que los lleva a no comunicar a las instancias competentes los actos contrarios a la ley, el miedo a represalias ya sea con el denunciante o con sus familias. Esta práctica es

¹⁵ Herramienta consultable en el sitio web de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Michoacán: <https://seseamichoacan.mx/alertasea/>

más común de lo que se cree, pues, generalmente las personas que ostentan un poder superior, amenazan a los más vulnerables para no salir perjudicados.

Este factor es muy visto en la administración pública. Los jefes de área e incluso titulares utilizan el poder que tienen para amedrentar, hostigar, acosar y en general, a realizar cualquier otro tipo de violencia, a personas que se encuentran en un nivel jerárquico inferior, amenazándolos con que, si le cuentan a alguien o denuncian, los despedirán. Las víctimas al valorar la posición en la que se encuentran, aunado a que, si no cuentan con un respaldo jerárquico mayor, no serán escuchados, de manera que optan por no denunciar para no sufrir las represalias.

Finalmente, de la información obtenida con dicha encuesta, hubo dos personas que señalaron que todos los factores anteriores, son causas por las cuales las personas deciden no denunciar a los responsables. Pues cada uno de estos impacta de manera negativa en la toma de decisiones de los ciudadanos respecto de la cultura de la denuncia.

Desafortunadamente día con día existen personas que son víctimas de actos u omisiones que, conforme a las leyes, pudieren constituir delitos y/o faltas administrativas. En la mayoría de las ocasiones las personas deciden callar para salvaguardar su integridad, y la de su familia.

Por ello, quien alza la voz; quien se arma de valor demostrando un compromiso para con la sociedad y el bien común, y decide denunciar, debería brindársele toda la protección necesaria para que su integridad y la de los suyos no se ponga en riesgo. Así, pensando en un sentido demasiado positivo, las demás personas podrían contagiarse de ese ánimo para informar a las autoridades, todo aquello que causa un mal a la sociedad.

3.3. Consecuencias de la omisión de denunciar.

La omisión de reportar o informar algún acontecimiento que pudiera ser objeto de un delito o de una presunta falta administrativa genera repercusiones en la esfera social, esto porque la única forma de alertar a las autoridades sobre los

hechos posiblemente delictivos o irregularidades, es a través de la denuncia, de manera que, si no tienen conocimiento de estos, difícilmente podrán ejercer algún tipo de medida.

Si bien es cierto que la investigación de manera oficiosa existe tanto en materia penal como administrativa, también es importante que los ciudadanos denuncien todos aquellos actos contrarios a derecho de los que tengan conocimiento, ya sea por ser víctimas o haberlos presenciado. No debe olvidarse que, la omisión de denunciar también puede ser objeto de una responsabilidad o de un delito pues, con el silencio podría estar provocando una afectación menor, ello principalmente en tratándose de testigos cuya posición sí los obliga a llevar a cabo acciones de contención, por ejemplo: jefes o patrones.

Es interesante cómo en ocasiones el ocultar o encubrir determinados actos ilegales, puede generar que las personas que los cometen se sientan confiados y continúen cometiéndolos ya que advierten que no existen consecuencias.

Así pues, el encubrimiento podría entenderse como el favorecimiento personal habitual, que comprende el acoger, aceptar o proteger habitualmente a los malhechores, sin quedar referido a un crimen o simple delito en particular, sino más bien a una pluralidad de hechos contrarios a la ley, mismos que deberían ser imputables tanto a las personas favorecidas por el encubrimiento, como a quien lo comete (Mañalich, 2020).

El ocultar el actuar indebido de otra persona vuelve partícipe de ello también, a quien lo calla. La sociedad tiende a cuestionar constantemente por qué las autoridades no hacen nada para acabar con la violencia en el país, con la corrupción, con la impunidad, entre otras problemáticas; sin embargo, nunca se detienen a cuestionarse a sí mismos qué es lo que están haciendo en favor de la sociedad para frenar esos fenómenos.

Por ello se insiste en el papel tan importante que juega la denuncia en la convivencia social. Si no se denuncia entonces para ojos de las autoridades es como si no ocurriera nada. Ahora bien, no basta solo con denunciar hechos

posiblemente constitutivos de delitos o de faltas administrativas, sino proporcionar los mayores elementos o datos necesarios que permitan a las autoridades agotar todas las líneas de investigación posibles, o allegarse de todos aquellos elementos de prueba que permitan esclarecer los hechos y en su caso, fincar una responsabilidad.

El no denunciar evidentemente genera diversas problemáticas tanto de manera individual como de forma colectiva. La falta de denuncia puede provocar que la víctima sea susceptible de una repetición de actos, marginación, señalamientos, entre otras cuestiones; pero, si se espera que dicha repercusión la sufra solamente la víctima, lo cierto es que no es así. La omisión de denunciar provoca que el actuar indebido de abusos y actos ilegales se continúen produciendo hasta llegarlos a normalizar, y, en consecuencia, cuando de manera directa se esté sufriendo algún tipo de ilegalidad, no habrá un eco que apoye en atestiguar o acreditar lo sucedido.

3.3.1. Las consecuencias que algunos ciudadanos advierten.

Como se señaló en el subtema anterior, se practicó una encuesta a 84 personas de diferentes edades, dicha encuesta tenía como finalidad conocer las razones y/o factores por los cuales las personas deciden no denunciar presuntos actos u omisiones contrarios a las normas, pero no solo eso, también se pretendió conocer las consecuencias que, a su consideración, se producen por la falta de denuncia ante las autoridades competentes.

Surgieron opiniones muy diversas, algunas concluían con un mismo resultado: impunidad. Otras manifestaban consecuencias que, a simple vista pudieran reflejar frustración, enojo o miedo. A continuación, se analizarán algunas de estas respuestas, cuya finalidad es conocer desde una fuente primaria, la importancia de la denuncia y la consecuencia de no hacerlo. Entre las principales consecuencias se tiene:

1. Impunidad; 2. Si no hay denuncia podría ser un equivalente a que no hay delito y/o falta administrativa; 3. Se abona a la corrupción; 4. Reincidencia; 5. Se

agudiza la violencia; 6. Perpetuación y normalización de los actos; 7. No se genera un antecedente; 8. Afectación personal y colectiva; 9. Se reduce la posibilidad de modificaciones al sistema; 10. Perjuicios a futuro por los daños físicos y/o psicológicos a las víctimas; 11. Dar más poder a servidores públicos incompetentes; 12. Autoridades coludidas (corrupción).

Fueron 84 respuestas redactadas de manera distinta por cada uno de los encuestados, sin embargo, se abarcan en los aspectos descritos con antelación, dadas las coincidencias que estas guardan.

Así pues, la mayoría de las personas encuestadas respondieron que la falta de denuncia trae como resultado la impunidad, y no solamente la impunidad real que se percibe como la falta de sanción a una conducta; sino las consecuencias negativas que se producen de manera general, lo cual termina beneficiando directa o indirectamente al mantenimiento de un escenario que genera más violencia (Norza et al., 2016)

Es precisamente la impunidad uno de los factores que motivó a iniciar con el presente tema de investigación pues, en tratándose de responsabilidades administrativas de servidores públicos, existen varias denuncias que se han presentado ante los órganos internos de control del Estado de Michoacán, con relación a presuntos actos de hostigamiento y acoso sexual cometidos por servidores públicos; sin embargo, como se verá más adelante, dichas denuncias no han tenido el resultado que se esperaría: una sanción. De ahí que actualmente dichas denuncias se encuentren impunes, por lo menos en el ámbito de las responsabilidades administrativas.

¿Qué provoca todo esto? No solo un daño individual, como bien refieren los encuestados, sino un daño colectivo, pues, eventualmente la comisión repetida de estos actos podría llegar a perpetuarse y normalizarse -palabras utilizadas por los propios ciudadanos-, lo cual, también impacta de manera inmediata y negativa al propio Gobierno.

La administración pública en general es símbolo ya de desconfianza en opinión de la ciudadanía, tal como se pudo observar de la información recabada, y eso no es un tema menor.

Los ciudadanos están hartos de la corrupción, de no tener resultados, temen incluso de las autoridades; el comparecer a presentar una denuncia lo ven como una pérdida de tiempo cuando tendría que ser enorgullecedor por el valor que se está teniendo y el compromiso con el bien común.

Las y los ciudadanos no confían ya en las instituciones públicas, ya que a menudo perciben a los servidores públicos como funcionarios coludidos con los delincuentes. ¿Qué se requiere entonces para recuperar la confianza de las personas? ¿Por qué las autoridades no sancionan?

La red de violencia que se vive en la administración pública del Estado de Michoacán con relación a los actos de HAS cada vez se dispersa más, y las víctimas al no ver la intervención de las autoridades, se vuelven más vulnerables y sumisas debido a que los resultados de castigos para los responsables son prácticamente nulos, lo cual trae como resultado la falta de interés en la población para seguir denunciando.

Vargas (2009) refiere que “la reputación de las instituciones debe sustentarse en los principios éticos y morales en los que se basa la vocación de servicio para salvaguardar y evitar contrariar el interés público.” Esto implica que los funcionarios tienen la responsabilidad de servir, por lo que su conducta debería estar guiada por la ética, los valores y los principios institucionales, y no solamente dirigido al público a quien se brinda un servicio, sino propiciando también un ambiente laboral armónico dentro de la institución.

Sin embargo, lo anterior queda totalmente desatendido cuando ciertos servidores públicos comienzan a tener comportamientos agresivos de hostigamiento u acoso sexual hacia las personas que forman parte de la propia institución pública. Este tipo de conductas no solo afectan la moral y el bienestar general de los empleados, sino que también socavan la confianza del público en la

institución misma. Tales actitudes crean un clima de temor y desconfianza, lo que seguramente podrá repercutir en el rendimiento y productividad.

Por ello, es importante que se emitan sanciones efectivas para evitar que este tipo de actos se sigan cometiendo con otras víctimas. La administración pública es un sector muy vulnerable pues el mal manejo de poder que se vive día con día por parte de algunos servidores públicos en perjuicio de los más indefensos, contribuye a acrecentar ese tipo de violencia dentro del sector público.

3.4. Papel que ocupan los órganos internos de control en la administración pública.

Los órganos internos de control (OIC) ocupan un papel muy importante dentro de la administración pública tanto federal como estatal. Gracias a su labor es que pueden ser sancionadas las conductas irregulares cometidas por parte de servidores y/o exservidores públicos en el ejercicio de las funciones de su cargo.

Matute (2021), define a los órganos internos de control como aquellas unidades competentes de la fiscalización y control interno, así como de la investigación, substanciación y sanción de faltas administrativas. Es decir, estos órganos adquieren un carácter de autoridad administrativa de control y fiscalización para vigilar y supervisar el actuar de los funcionarios públicos.

Así pues, partiendo del *ius puniendi* (facultad sancionadora del Estado), la cual deviene directamente desde la Constitución, esta se materializa a través de dos vías: penal y administrativa sancionadora. En la vía penal, esa potestad la ejerce el Ministerio Público, mientras que, en la vía administrativa, como lo menciona Valdez (2021), se encuentra desplegada por los órganos internos de control.

En ese sentido, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, considera a los órganos internos de control como las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en las instituciones de la administración

pública.¹⁶ Dicha Ley regula incluso los organismos autónomos, estatales y municipales.

Dicha normatividad de manera general dota de facultades a los órganos internos de control para recibir denuncias, realizar auditorías, investigar, substanciar y en su caso, sancionar posibles faltas administrativas, de acuerdo a aquellas conductas que la propia ley considera como faltas administrativas graves o no graves.

Asimismo, algunos órganos internos cuentan con estructuras orgánicas conformadas por el titular del OIC; autoridad investigadora; autoridad substanciadora; y, autoridad resolutora, ello, para dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 115¹⁷ de la Ley de la materia. Estableciéndose como regla primordial que la autoridad investigadora deberá ser distinta a la autoridad substanciadora y en su caso resolutora, ello para evitar ser juez y parte, y las determinaciones no se emitan bajo una influencia subjetiva.

Cada una de estas autoridades cuentan con sus propias atribuciones para conocer de los temas de acuerdo con su competencia, y serán las normas internas las que los regularán, tal es el caso de los reglamentos interiores y manuales de organización. Por ejemplo, las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras de la Secretaría de Contraloría cuentan con atribuciones debidamente delimitas, así como los propios titulares de los órganos internos de control, quienes a su vez estarán sectorizados de acuerdo con el organismo que le corresponda vigilar.

¹⁶ Artículo 3, fracción XIX de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo.

¹⁷ Artículo 115. La autoridad a quien se encomiende la substanciación y, en su caso, resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa, deberá ser distinto de aquél o aquellos encargados de la investigación. Para tal efecto, la Secretaría, los Órganos Internos de Control, la Auditoría Superior, contarán con la estructura orgánica necesaria para realizar las funciones correspondientes a las Autoridades investigadoras y substanciadoras, y garantizarán la independencia entre ambas en el ejercicio de sus funciones.

Para una mayor comprensión sobre la función de estas autoridades dentro de los procedimientos administrativos de responsabilidad, se mencionarán las siguientes:

I. Órganos Internos de Control. Estos en ocasiones ocupan el papel de autoridades investigadoras, o bien substanciadoras y resolutoras, dependiendo de la estructura orgánica de cada entidad, por lo que, generalmente cuentan con las mismas atribuciones. En la administración pública estatal casi la mayoría de órganos internos de control cuentan con sus tres autoridades, caso contrario lo que ocurre en los Municipios donde por lo general carecen de las tres autoridades, o por lo menos de una.

A manera de ejemplo, los OIC de la Secretaría de Contraloría, según su normatividad interna¹⁸, tienen dentro de sus atribuciones las siguientes: recibir denuncias por faltas administrativas; investigar denuncias; dar seguimiento a los resultados de auditorías; emitir acuerdos de conclusión o en su caso, de calificación de faltas administrativas; substanciar procedimientos; emitir resoluciones, entre otros.

II. Autoridad Investigadora. Esta autoridad es la que da inicio a la labor de seguimiento de las denuncias o auditorías, es en quien recae el papel más importante ya que de su investigación y de su Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa depende que un procedimiento prospere o no.

Tomando como ejemplo la misma normatividad interna que en el numeral anterior, estas autoridades tienen como atribuciones las siguientes: dictar acuerdos de inicio de investigación, de incompetencia o de archivo; realizar las notificaciones que correspondan dentro de la investigación; requerir la información necesaria para el esclarecimiento de los hechos a los organismos públicos, personas físicas o morales, según corresponda; emitir acuerdos de calificación de presuntas faltas administrativas; emitir Informes de Presunta Responsabilidad Administrativa; acudir a audiencias como parte dentro del procedimiento; emitir recomendaciones;

¹⁸ Reglamento Interior de la Secretaría de Contraloría; y Manual de Organización de la Secretaría de Contraloría.

solicitar a la autoridad substanciadora la imposición de medidas cautelares, entre otras.

III. Autoridad Substanciadora. Como se mencionó con anterioridad, existen organismos que carecen de una estructura orgánica completa y distribuida como marca la norma; es por ello que algunas autoridades substanciadoras también hacen las veces de autoridades resolutoras, lo cual la propia Ley de Responsabilidades permite, siempre y cuando estas no realicen funciones de investigación. Pues no podrían ser juez y parte dentro de los procedimientos.

Algunas de sus actuaciones son: emitir acuerdos de admisión, prevención o desechamiento de Informes de Presunta Responsabilidad; realizar emplazamientos; llevar a cabo el desahogo de audiencias; emitir acuerdos de admisión y realizar desahogo de pruebas; turno de expedientes al Tribunal de Justicia Administrativa en casos graves o de algún recurso que competa resolver a dicho órgano colegiado; declarar la apertura y cierre del periodo de alegatos.

IV. Autoridad Resolutora. Esta autoridad lleva a cabo la parte final de los procedimientos y, es que, como su nombre lo dice, será la encargada de emitir una resolución ya sea absolutoria o sancionatoria con base en los elementos aportados por las partes.

Algunas de sus atribuciones además de emitir resoluciones son: admitir y resolver las impugnaciones que procedan conforme a la Ley de Responsabilidades; realizar las diligencias para mejor proveer; ejecutar las sanciones; realizar la defensa jurídica de las resoluciones que se emitan, entre otras.

Los órganos internos de control como se pudo observar, juegan un papel muy importante en el derecho administrativo disciplinario pues, constantemente reciben denuncias por distintos actos cometidos por servidores y/o exservidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

En Michoacán, existen considerables denuncias presentadas ante estas autoridades por actos de hostigamiento y acoso sexual, tal como se analizará en el subtítulo siguiente, sin embargo, de todas estas denuncias son muy pocas, incluso

nulas las sanciones que se han impuesto, por lo menos, no con base en la Ley de Responsabilidades, vigente.

Situación que, desde luego genera una genuina preocupación pues la falta de seguimiento y sanción a estas conductas da como resultado la impunidad de las denuncias, y una alarmante situación para el Estado en cuestión de seguridad y justiciabilidad.

3.5. Casos de HAS denunciados en órganos internos de control en Michoacán.

Como ya se mencionó con anterioridad, los órganos internos de control día con día reciben un gran número de denuncias por distintos actos, entre ellos, el acoso y hostigamiento sexual, pero, ¿todos estos actos son sancionados? A continuación, se analizarán diversas solicitudes de información que se realizaron a través del portal de la Plataforma Nacional de Transparencia, así como las distintas respuestas otorgadas por las instituciones cuestionadas.

Cabe mencionar que, dichas solicitudes de información se realizaron mediante la utilización de un seudónimo, ello para evitar posibles conflictos a futuro dentro de la propia administración pública o de la fuente laboral.

En ese sentido, se realizó una primer interrogante enfocada en conocer cuántas denuncias por actos de hostigamiento y acoso sexual fueron recibidas en la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres Michoacanas, así como en la Secretaría de Contraloría, y sus distintos órganos internos de control; a partir de la entrada en vigor de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado, vigente (18 de enero de 2017); respondiendo la primera que durante ese periodo recibió un total de 1 una denuncia en el año 2021, a través del buzón naranja.

Asimismo, la Secretaría de Contraloría respondió que, en el periodo requerido se han recibido un total de 62 sesenta y dos denuncias por actos de hostigamiento y acoso sexual. Un número por supuesto para nada alentador, porque significa que por lo menos 62 sesenta y dos personas se atrevieron a alzar

la voz, posiblemente de manera anónima, pero con una sola finalidad: que se impusieran las sanciones debidas.

Ahora bien, para hilar la respuesta anterior, se preguntó a la misma Secretaría de Contraloría sobre ¿cuántos procedimientos administrativos han iniciado sus órganos internos de control por actos de hostigamiento y acoso sexual? respondiendo sorprendentemente que, solo 3 tres procedimientos.

Situación grave pues, de esos tres procedimientos no se puede suponer o asegurar que sean resultado de unas de las 62 sesenta y dos denuncias a que se hizo referencia en el párrafo anterior pues, posiblemente se trataron de procedimientos iniciados con la ley que se encontraba vigente en ese momento, es decir, la Ley de Responsabilidades y Registro Patrimonial de los Servidores del Estado de Michoacán y sus Municipios (14 de octubre de 2014).

Entonces, si solamente se han iniciado tres procedimientos administrativos, significa que existen por lo menos 59 cincuenta y nueve denuncias impunes.

Para robustecer lo anterior, también se preguntó lo siguiente: ¿cuántos servidores públicos han sido sancionados por las autoridades resolutoras de los Órganos Internos de Control de la Secretaría de Contraloría por motivo de faltas de hostigamiento y acoso sexual? Todo esto en el periodo ya mencionado. En ese sentido, la Secretaría de Contraloría respondió que, solamente un procedimiento administrativo fue sancionado, y eso, porque fue substanciado y resuelto en términos de la Ley anterior.

Cabe mencionar que, la Ley de Responsabilidades y Registro Patrimonial (derogada por la Ley vigente), no contaba con un catálogo específico de faltas administrativas graves y no graves, sino un conjunto de fracciones que servían de parámetro para que al arbitrio de las autoridades y, conforme a los elementos que obraran dentro de los expedientes, calificaran las faltas, e impusieran las sanciones.

Cosa distinta con la Ley de Responsabilidades en vigor, dicha ley sí contempla un catálogo claro de cuáles son las faltas consideradas como graves y

como no graves, sin que hasta el momento se contemple al hostigamiento y acoso sexual como una falta administrativa, no digamos como una grave.

3.6. Sanciones impuestas por el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán, por casos de HAS.

El aún Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán, hoy, Tribunal en materia Anticorrupción y Administrativa del Estado, en términos de los artículos 208 fracciones I a VII y 209 de la Ley de Responsabilidades vigente en el Estado, es competente para conocer, substanciar y sancionar, presuntas faltas administrativas graves.

Es decir, todos aquellos procedimientos administrativos derivados de faltas calificadas por la autoridad investigadora como no graves, serán substanciadados y resueltos por los propios órganos internos de control, o bien, a través de sus autoridades resolutoras.

Y en los casos de las faltas administrativas graves, estas serán substanciadadas a partir de la etapa de pruebas y hasta su resolución, por el Tribunal de Justicia Administrativa. Por ende, si los órganos internos de control comienzan a conocer un procedimiento administrativo donde una autoridad investigadora haya calificado las conductas como graves; una vez celebrada la audiencia de ley, turnará los autos para su continuidad, al Tribunal respectivo.

En ese sentido, y para corroborar lo abordado en el subtítulo anterior referente a la escases de procedimientos administrativos iniciados y sancionados por actos de hostigamiento y acoso sexual, se dirigió una solicitud de información al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo, realizando a grandes rasgos, las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuántos procedimientos administrativos ha recibido el Tribunal de Justicia Administrativa, en las salas especializadas en materia anticorrupción, con relación a faltas administrativas de hostigamiento y acoso sexual? A partir del 18 de julio de 2017, y a la fecha de la solicitud de información (22 de junio de 2023).

2. ¿Cuántos procedimientos administrativos se encuentran actualmente en etapa de substanciación y/o resolución en las salas especializadas del Tribunal, cuyas faltas administrativas sean por hostigamiento y acoso sexual?

3. ¿Cuántas sentencias sancionatorias ha impuesto el Tribunal con motivo de faltas administrativas de hostigamiento y acoso sexual?¹⁹

Al efecto, el Tribunal de Justicia Administrativa de Michoacán dio respuesta conforme a la información proporcionada por la cuarta y la quinta salas especializadas en materia de anticorrupción y responsabilidades administrativas, refiriendo que no cuentan con información de procedimientos de responsabilidades administrativas derivados por motivo de actos de hostigamiento y acoso sexual.

¿Por qué se preguntó eso al Tribunal? Porque con base en su respuesta de que no existen procedimientos, es que se puede corroborar la falta de sanción y de tipificación que existe de esos actos. Es decir, las denuncias presentadas ante los distintos órganos internos de control no han rendido los frutos esperados, por el contrario, posiblemente estas seguirán acumulándose y los actos seguirán cometiéndose.

Si el Tribunal manifestó la inexistencia de procedimientos de responsabilidades administrativas por actos de hostigamiento y acoso sexual, y partiendo de que, conforme a la Ley de Responsabilidades Administrativas vigente, es ese órgano colegiado el encargado de conocer sobre presuntas faltas administrativas graves, significa que los 3 tres procedimientos iniciados en los órganos internos de control de la Secretaría de Contraloría, son no graves. Y peor aún, no se puede asegurar si quiera, que estos lleguen a ser sancionados.

Santacruz (2025), reflexiona sobre la importancia de las sanciones y las consecuencias de no imponerlas. Refiere que, al imponer castigos a quienes infringen determinada norma, se garantiza la seguridad pública y se establece un precedente claro de que toda acción contraria a derecho no quedará en el olvido.

¹⁹ Interrogantes planteadas en la solicitud de información con folio 160353123000039, presentada a través de la Plataforma Nacional de Transparencia

El mismo autor continúa mencionando que la imposición de sanciones contribuye a reducir la impunidad y fomenta a los individuos a conducirse de manera correcta y apegados a las leyes, ya que es la impunidad uno de los factores clave que debilita el control social del país.

En ese tenor, y para el caso que aquí ocupa, la falta de sanciones a los actos de HAS solamente corrobora la preocupante impunidad que existe acerca de dichos temas. De las 62 sesenta y dos denuncias que se han presentado ante los órganos internos de control, ha sido nulo el resultado de una sanción, ya que la única sanción reportada, fue con base en la Ley de Responsabilidades derogada.

3.7. El porqué de la falta de sanción.

Conforme lo que se ha analizado durante los dos subtemas anteriores, los actos de hostigamiento y acoso sexual no han sido sancionados conforme a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo; es decir, no se han obtenido los resultados esperados.

El HAS sigue creciendo día a día, se tiene conocimiento de ciertas denuncias presentadas ante algunos órganos internos de control, sin embargo, se desconoce con exactitud el número de hostigamientos y de acosos sexuales que existen a diario en las instituciones públicas, en su mayoría ejercidas por personas que ocupan cargos públicos con facultad de mando, y que, al advertir la falta de sanción de dichas conductas, las siguen cometiendo.

En su mayoría, la reacción del ser humano al observar que otra persona ha sido reprendida, castigada o sancionada, es de inquietud o preocupación por no cometer también esos errores para no correr con la misma suerte. Lo mismo ocurre entonces con el hostigamiento y acoso sexual; si las o los servidores públicos que lo cometen observan que no pasa nada; esos actos se seguirán cometiendo justo por eso; porque no existe una consecuencia para los agresores.

Con base en la información proporcionada por la Secretaría de Contraloría del Estado de Michoacán referente al número de denuncias presentadas a través de sus órganos internos de control por actos de HAS, se puede tener una idea de

que por lo menos 62 sesenta y dos personas se atrevieron a alzar la voz y denunciar estos actos.

En ese escenario, lo rescatable es que, 62 sesenta y dos personas decidieron denunciar brindando un voto de confianza a la autoridad facultada para sancionar. Escenario que de inmediato se torna oscuro al ver la información proporcionada por la misma Secretaría de Contraloría de Michoacán, así como por el Tribunal de Justicia Administrativa, refiriendo la primera instancia que solamente un procedimiento ha culminado en sanción administrativa.

No obstante, seguramente dicha sanción fue menor toda vez que, luego de realizar una minuciosa consulta en el padrón de servidores públicos sancionados, a través de la página web oficial de esa Secretaría²⁰, cuya información se encuentra pública, no se advierte ninguna sanción que continúe vigente por actos de hostigamiento y acoso sexual; de hecho, no se encuentra registrada ninguna de esa índole.

Así pues, con base en lo referido por el Tribunal de Justicia Administrativa se corrobora que los actos de HAS no son considerados graves, lo cual sería lo ideal, si se encontrara tipificado, ya que las sanciones por faltas administrativas graves conforme a la ley de la materia, son más severas que las no graves.

Con todo esto no se pretende decir que el único motivo por el cual no son sancionados los actos de hostigamiento y acoso sexual es porque la ley no lo contempla como un tipo administrativo; no, puesto que pueden influir diversos factores como por ejemplo: falta de pruebas; falta de conocimientos técnicos por parte de las autoridades sancionadoras; corrupción, entre muchos otros, pero, sin duda, sí es un elemento de suma importancia ya que toda autoridad se encuentra obligada a emitir sus actos debidamente fundados y motivados, cumpliendo con los principios de legalidad, tipicidad, presunción de inocencia, y otros.

²⁰ Información actualizada con corte al 04 de noviembre de 2024. Consultable en <https://secoem.michoacan.gob.mx/wp-content/uploads/2024/11/INFORME-SANCIONADOS-04-DE-NOVIEMBRE-DE-2024.pdf>

Sin embargo, si una falta administrativa no está contemplada en la ley de responsabilidades, difícilmente podrá sancionarse, pues, en el derecho administrativo disciplinario, al igual que en materia penal, deben colmarse todos los elementos del tipo administrativo para poder acreditar una presunta responsabilidad.

Así lo refiere Vargas (2023), los elementos del tipo administrativo deben acreditarse a efecto de no violentar la seguridad jurídica de las personas, pues los procedimientos administrativos se tratan de actos de molestia que, innegablemente llegan a invadir la esfera jurídica del presunto responsable.

Por ende, frente a la ausencia del tipo administrativo, las autoridades investigadoras se encuentran imposibilitadas de imputar una falta administrativa por hostigamiento y acoso sexual, ya que la conducta desplegada por la o el presunto responsable debe encuadrar necesariamente con los elementos del tipo administrativo, por citar algunos ejemplos: existencia de dolo o culpa; acción u omisión; objetos; circunstancias de modo, tiempo y lugar; sujetos; relación de jerarquía, o los que el legislador contemple en el tipo.

Asimismo, la autoridad resolutora se encuentra en la misma problemática puesto que, si una falta administrativa carece de una debida fundamentación y motivación, esta autoridad no podrá emitir una sanción ajustada a derecho a la o el presunto responsable.

Así lo expresa Padilla et al (2022), cuando refiere que, ninguna persona podrá ser sancionada cuando la consecuencia o la conducta que se reprocha no se encuentra tipificada en una ley expresa, haciendo alusión incluso a la locución latina “*nulla infractio, nulla sanctio, sine lege* (no hay falta, no hay sanción, sin ley)”. Esto significa en términos generales que, si la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo no contempla el tipo administrativo de hostigamiento y acoso sexual, muy difícilmente las autoridades administrativas disciplinarias podrán imponer sanciones por dichas conductas.

Por ello, una de las limitantes con las que se tropiezan de primera mano los órganos internos de control y las autoridades que los conforman, es con la falta del tipo administrativo, por lo menos constituye actualmente un factor para la falta de sanción administrativa de tales conductas, y que evidentemente, abona a la impunidad en las denuncias.

3.8. Impunidad.

Las denuncias que han sido presentadas ante los órganos internos de control por actos de hostigamiento y acoso sexual, y no han recibido una sanción, son muestra de la impunidad que existe en la administración pública del Estado de Michoacán, referente a esos casos.

Los casos de impunidad que se acumulan cada vez más, son el reflejo de un deficiente sistema de administración de justicia. El *ius puniendi* (facultad sancionadora del Estado) se ejerce a través del derecho penal, y el derecho administrativo sancionador, y se puede observar que la impunidad se encuentra en ambas disciplinas.

En ese sentido, la impunidad es sinónimo de falta de castigo e incluso constituye una violación a los derechos humanos de las personas que son víctimas, y es de recibir una pronta y eficaz administración de justicia. Como mencionan Pérez y Noroña (2021), la impunidad se opone a los conceptos de respeto, dignidad y libertad, se vuelve una cultura en la que los conceptos de ciudadanía y bien común, no tienen cabida.

Por su parte, Le Clercq et al (2016), destaca un aspecto muy importante como resultado de este tema, y es que en la sociedad se provoca un sentimiento de doble agravio: 1. el causado por el delito, y 2. el que resulta de la frustración e impotencia ante la falta de castigo.

En el caso del ámbito administrativo, también se halla ese sentimiento; el primero causado por la agresión desplegada por la o el servidor público, y segundo, la frustración e impotencia por no poder hacer nada para que ese agresor sea castigado. Tal es el caso de los actos de HAS.

La impunidad también produce desconfianza en las autoridades por parte de la ciudadanía, pues no ven los resultados esperados que es, la administración de justicia. Hoy en día existen bastantes medios para presentar denuncias, incluyendo la denuncia anónima y por correo electrónico, sin embargo, los denunciantes no tienen una garantía que su denuncia va a prosperar, si no se sancionan a los infractores.

En la administración pública ocurre lo mismo. Los propios servidores y servidoras públicas optan por mejor no denunciar por temor a sufrir represalias y que al final de cuentas no se reciban las sanciones esperadas.

La falta de sanción e impunidad en las denuncias, puede provocar que se actualice una figura muy importante tanto en materia penal, como en materia administrativa disciplinaria: la prescripción.

Según el artículo 74 de la Ley de Responsabilidades de Michoacán, la prescripción de las faltas administrativa no graves, se actualizará en 3 años, y por lo que ve a las faltas administrativas graves, esta se colmará en 7 años.

Así pues, como refiere Vázquez (2022), los plazos de prescripción deben comenzarse a computar no a partir de que la autoridad tomó conocimiento de la presunta falta administrativa, sino a partir de la constitución de la posible irregularidad.

Es decir, si una persona servidora o exservidora pública cometió una posible falta administrativa el 14 de noviembre de 2022, y la autoridad investigadora dicta su acuerdo de inicio de investigación el 22 de enero de 2024, no significa que a partir de esa fecha se comenzará a computar la prescripción, sino es a partir del día siguiente de la primer fecha señalada que comenzarán a correr ya sean los tres años, en caso de que la conducta sea calificada como no grave, o siete años, en caso de que se considere como grave.

En ese sentido, si llegare a actualizarse la prescripción de una conducta contraria a derecho por la inactividad de la autoridad ya sea al investigar,

substanciar o sancionar, estaría contribuyendo también con la impunidad de la denuncia, pues a final de cuentas, ningún resultado fructífero se obtuvo.

Por el contrario, la autoridad también podría incurrir en responsabilidad en ese sentido. De ahí la importancia de llevar a cabo de manera eficiente, eficaz y responsable el trabajo como funcionario público.

Entonces, con las solicitudes de información realizadas a la Secretaría de Contraloría sobre cuántas denuncias por actos de acoso y hostigamiento sexual han recibido los órganos internos de control, se puede advertir por lo menos en esos casos, cuánta impunidad se encuentra hasta el momento. Sin sumar todos los actos que, lastimosamente las personas no se atreven a denunciar.

En ese sentido y luego de todo lo analizado en los últimos subtemas, podría decirse que, otro factor que influye para la impunidad de las denuncias en casos de hostigamiento y acoso sexual cometidos en la administración pública del Estado de Michoacán, es la ausencia de un tipo administrativo que regule dichas conductas. Un tipo administrativo que delimite los parámetros para configurar cada uno de sus elementos, así como su calificativa. Idealizándose su configuración como una falta administrativa grave.

Capítulo IV.

Importancia de la aplicación de una sanción efectiva contra actos de hostigamiento y acoso sexual en materia administrativa en contraste con el código penal.

Sumario: 4.1. Derecho a la justiciabilidad; 4.1.2. Derecho a la integridad personal; 4.2. Naturaleza de la sanción del hostigamiento y acoso sexual, conforme al Código Penal del Estado de Michoacán; 4.3. La no violación al Principio Non Bis in ídem; 4.4. Análisis comparativo de las leyes de responsabilidades administrativas vigentes del Estado de Michoacán de Ocampo, y del Estado de México, en lo referente al hostigamiento y acoso sexual; 4.5. El impacto de la sanción efectiva en la prevención del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito administrativo; 4.6. Estudios de caso; 4.6.1. Manifestación de actos tanto de acoso como de hostigamiento; 4.6.2. Superiores jerárquicos principales agresores; 4.6.3. Formas de acoso; 4.6.4. Agresiones de hostigamiento; 4.7. Entrevista a autoridad investigadora.

Es importante no perder de vista qué, la facultad sancionadora del Estado (*ius puniendi*) se ejerce a través de dos vías: el derecho penal y el derecho administrativo disciplinario; es decir, cuando existen conductas constitutivas de un delito, es el Ministerio Público quien lleva a cabo la labor de investigación correspondiente; en cambio, cuando se trata de posibles faltas administrativas, dicha labor de investigación se ejerce a través de la autoridad investigadora adscrita al órgano interno de control.

Órganos que, como se mencionó anteriormente, se encuentran en cada ente público para vigilar y controlar la gestión pública gubernamental.

En ese tenor, si bien es cierto que en el Código Penal del Estado de Michoacán se contempla como delito al hostigamiento y al acoso sexual, también lo es que, dichas conductas no se encuentran reguladas por la Ley de

Responsabilidades Administrativas del Estado; destacándose que al tratarse de materias distintas, estas pueden substanciar y sancionarse en ambas vías, lo cual se explicará a detalle en líneas posteriores.

Por ello, es menester comprender cuán importante es que, en tratándose de faltas administrativas que pudieren ser constitutivas de delitos, o viceversa, sean sancionadas en ambas vías: penal y administrativa; toda vez que, de existir elementos suficientes para acreditar una conducta, es inaceptable que por la falta de un tipo administrativo no se dé cabal seguimiento a las denuncias, y peor aún, no se pueda atribuir una posible responsabilidad administrativa a la persona servidora pública agresora, como se mostrará en los estudios de caso realizados para la presente investigación.

4.1. Derecho a la justiciabilidad.

El derecho humano con que cuenta toda persona a que se le administre justicia por presuntas violaciones a otros derechos cometidas por autoridades o particulares, se encuentra contemplado en el artículo 17 Constitucional, y, es importante resaltar que, este derecho no solamente se reconoce cuando alguna persona ha sido víctima de un delito, sino también en tratándose de afectaciones a derechos por presuntas faltas administrativas.

Asimismo, a nivel internacional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) o Pacto de San José (1978), contempla en su artículo 25.1 de manera medular que, toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes que la amparen contra actos violatorios a sus derechos humanos, aún cuando estas sean cometidas por personas que actúen conforme al ejercicio de sus funciones. Es decir, se reconoce el derecho a la tutela judicial.

Igualmente, la Corte Interamericana de Derechos Humanos a través de sus jurisprudencias internacionales dispone que, no deben existir obstáculos para recibir

una buena administración de justicia y en ese caso, las autoridades son las que deberán adoptar medidas pertinentes para garantizar la seguridad de las víctimas.²¹

En ese sentido, y como refiere Camacho (2019), desde antaño existen órganos administrativos a quienes se les ha reconocido el ejercicio de potestades disciplinarias y jurisdiccionales, de manera que, si un servidor público ha cometido una presunta falta administrativa en perjuicio de otra persona, debe ser sancionado por las autoridades disciplinarias competentes, en aras de garantizar a la víctima su derecho humano de acceso a la justicia por el daño causado.

Ahí es donde entra la función del derecho administrativo disciplinario, el cual opera a partir del momento en que un servidor público incumple un deber funcional en relación con una ilicitud (Mondragón, 2020). De manera que, con la finalidad de distribuir las cargas competenciales en la administración de justicia, el *ius puniendi* se dividió entre el derecho penal y el derecho administrativo sancionador.

De esta forma, si se pone como ejemplo la comisión de actos de hostigamiento y acoso sexual realizados por servidores y/o ex servidores públicos en el ejercicio de sus funciones y en perjuicio de otra persona, estos deberían ser castigados también por las autoridades administrativas disciplinarias competentes, sin perjuicio de las sanciones que, en su caso, se impongan por hechos delictivos.

Menciona Orduña (2005), que el daño que sufren las víctimas constituye un menoscabo a un bien jurídico, como resultado de una conducta contraria a derecho y corresponde a quien la ejecutó, responder de las consecuencias ocasionadas.

Por ello, desde una óptica de derechos humanos, la falta de un tipo administrativo de hostigamiento y acoso sexual en la Ley de Responsabilidades vigente para el Estado de Michoacán, viola el derecho de justiciabilidad que tienen las víctimas; pues dicha omisión limita a los órganos internos de control y demás autoridades administrativas sancionadoras competentes, a imponer un castigo al

²¹ Caso Fernández Ortega y otros Vs México. Excepción Preliminar de Fondo, Reparaciones y Costas. <https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/es/vid/883974283>

presunto agresor; lo que a la larga repercute además en impunidad en las denuncias presentadas.

Aunado a ello, se genera una incertidumbre jurídica al presunto responsable pues, las autoridades investigadoras de los órganos internos de control encuadran los actos de hostigamiento y acoso sexual, bajo las disposiciones de los códigos de ética y de conducta; sin embargo, como se explicó en otros subtemas, estos no cuentan con la fuerza coercitiva para imponer sanciones administrativas.

4.1.2. Derecho a la Integridad Personal

Es de conocimiento general que la Constitución mexicana, en su estructura y redacción, no contempla un artículo específico donde se resguarde de manera explícita el derecho a la integridad personal que poseen todos los seres humanos, ya que este derecho fundamental se materializa a través de la garantía de muchos otros derechos que están interrelacionados y que, en conjunto, forman un marco de protección integral para los ciudadanos.

Afanador (2002) explica que, el derecho a la integridad personal abarca un conjunto de condiciones que son tanto físicas como psíquicas y morales. Estas condiciones son esenciales para que las personas puedan disfrutar de su existencia de manera plena y satisfactoria, sin que se vean menoscabadas cualquiera de las dimensiones mencionadas.

En otras palabras, la integridad personal tiene que ver con la plenitud y el bienestar que un ser humano debe experimentar en su vida cotidiana, y que, además, le debe ser garantizada con referencia a esos tres aspectos fundamentales: el físico, psicológico y moral.

De hecho, la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoce a la integridad personal como un derecho humano universal; es decir, debe de ser reconocido para todas las personas por el simple hecho de serlo; y, se encuentra contemplado en el artículo 5 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, de tal forma que, para garantizar su amplia protección y evitar que se transgreda este derecho, se debe recurrir a las autoridades y normas competentes.

Por ello, al referir la Carta Magna en su artículo 1°, que todas las personas gozarán de los derechos humanos contenidos no solo en la Constitución, sino también en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, contempla pues, la posibilidad de que, en términos de la mencionada Convención Americana, el derecho a la integridad personal le sea respetado y garantizado a cualquier ciudadano mexicano.

Aunado a ello, y partiendo del propio artículo 1° constitucional, es obligación de todas las autoridades, en el ámbito de su competencia el promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos humanos, de manera que, si a una persona se le está vulnerando su integridad personal, las autoridades se encuentran obligadas a prevenir, investigar y sancionar, en su caso, la violación a ese derecho humano.

Por su parte, menciona Fierro (2020), que el acoso sexual es considerado violencia porque es un acto no consentido por quien lo sufre, pero que inevitablemente provoca un impacto psicológico en esa persona.

Por ello, tomando en cuenta que el HAS trasgrede no solamente el aspecto físico de una víctima, sino también temas psicológicos e incluso morales, debería con mayor razón sancionarse a quien lo comete, pues la falta de sanción por parte de las autoridades vulnera notablemente también el derecho a la integridad personal de las víctimas.

En ese sentido, es obligación de las autoridades llevar a cabo una adecuada investigación y de encontrar los elementos de prueba suficientes con los que se acredite que una persona servidora pública cometió actos de hostigamiento o acoso sexual en contra de otra, sin su consentimiento, debería no haber impedimentos para que sea sancionado en términos de la materia. Máxime que, como se ha venido mencionando a lo largo de la presente investigación, la facultad sancionadora de Estado emana directamente de la propia CPEUM, mismo ordenamiento que resguarda la obligación de las autoridades de garantizar y proteger los derechos humanos de todas las personas.

4.2. Naturaleza de la sanción del hostigamiento y acoso sexual, conforme al Código Penal del Estado de Michoacán.

En Michoacán, como en varios de los Estados de la república se encuentra regulado el hostigamiento y acoso sexual en sus respectivos códigos penales; sin embargo, la brecha se encuentra en materia administrativa cuando dichos actos son cometidos por funcionarios públicos que, en el ejercicio de sus funciones hacen uso de su poder para hostigar o acosar a otra persona.

Cuando un funcionario público comete actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra su víctima, se considera que se está en presencia de un ilícito “pluriofensivo” ya que se lesiona tanto el buen desempeño del servicio público, como la libertad sexual y de decisión del individuo acosado u hostigado (Mendoza, 2014).

En ese tenor, el Código Penal del Estado de Michoacán, tipifica en su artículo 169 al hostigamiento sexual; y en el artículo 169 bis, al acoso sexual. El primero de los artículos refiere que, si alguien comete hostigamiento sexual en contra de otra persona, se le impondrá una pena de seis meses a dos años de prisión, o de 30 a 120 veces el valor diario de la unidad de medida y actualización (UMA), refiriendo además que, en tratándose de servidores públicos que cometan este delito, serán destituidos de su cargo, y podrán ser inhabilitados de uno hasta cinco años.

Asimismo, respecto del acoso sexual, refiere el mismo artículo 169 bis que, a quien cometa dicho delito se impondrá de seis meses a un año de prisión o de 30 hasta 120 UMA's; sin embargo, no se hace alguna referencia específica en tratándose de servidores públicos.

Ahora bien, la naturaleza o finalidad de las sanciones tanto en el ámbito administrativo como en el ámbito penal, en cuanto al ejercicio de la facultad punitiva del Estado, es garantizar el mantenimiento del orden jurídico, reprimiendo todas aquellas conductas contrarias a las leyes; de forma que, si el legislador plasma en la norma una sanción, esta atiende primeramente a un deber o una prohibición por parte de un individuo. Lo que se debe o no se debe hacer.

Claramente el hostigamiento y acoso sexual son conductas que no deben cometerse, por ello están penadas por el Código Penal de Michoacán; mismas que aún no se logran tipificar también, en el ámbito administrativo.

Un punto a tomar en cuenta es que, este tipo de ilícitos son de los llamados de realización oculta; es decir, generalmente se cometen cuando se encuentran presentes la persona agresora y la víctima, sin la presencia de testigos (Garzón, 2022), lo que dificulta aún más su penalización; sin embargo, ello no es un impedimento para que estos actos sean sancionados, ya que se pueden considerar otro tipo de pruebas, incluidos exámenes físicos y psicológicos.

Aunado a ello, no pasa por desapercibido que, atendiendo a la Convención Belém Do Pará, los Estados firmantes, entre ellos el Estado mexicano, adquirieron la obligación de establecer procedimiento legales, justos y eficaces para las mujeres víctimas de violencia, incluyendo así, un juicio oportuno y el acceso a estos (Illand, s.f.).

Por ello, a título personal se considera que, la falta de legislación respecto del hostigamiento y acoso sexual como una falta administrativa grave dentro de la Ley de Responsabilidades del Estado, violenta el acceso a la justicia en materia administrativa para las víctimas, acrecentándose por lo menos en ese ámbito, la violencia contra la mujer, o contra cualquier persona vulnerable.

4.3. La no violación al Principio *Non Bis in ídem*.

Para comenzar a explicar el presente subtema, es menester primeramente analizar qué significa el vocablo *Non Bis in ídem*. Al efecto, menciona Villasana (s.f.) que, su significado es “no dos veces sobre lo mismo”, haciendo referencia a que no deben existir duplicidad en sanciones; es decir, no puede sancionarse a una persona dos veces por el mismo hecho o circunstancia.

Continúa mencionando la autora que, este principio guarda una excepción, y es en materia disciplinaria, donde no se contrapone con el objeto de las sanciones penales; es decir, dicho procedimiento administrativo disciplinario se puede llevar a la par de la otra materia.

En ese mismo contexto, menciona Haro (2012) que, el *Principio Non Bis in Ídem* se vulnera cuando se es sancionado por un mismo delito y siempre que las sanciones tengan el mismo fundamento; es decir, cuando se tutele un mismo bien jurídico. Cuando un acto lesiona varios bienes jurídicos y es necesario aplicar más de una norma, donde posiblemente se derive una sanción mayor, se estaría en presencia de un concurso de delitos.

Ahora bien, tomando en cuenta lo anterior, cabe denotar que, en Michoacán, tanto el Código Penal del Estado de Michoacán, como la Ley de Responsabilidades Administrativas comparten tipos administrativos y penales, existiendo la posibilidad de que puedan ser cometidos por un mismo individuo; sin embargo, los procedimientos para sancionar la comisión de estos, se lleva a cabo por vías separadas, sin que ello signifique una violación al Principio antes mencionado.

Para comprender con mayor claridad lo dicho en el párrafo anterior, es preciso hacer una comparación entre los delitos que guardan relación con algunas faltas administrativas de la Ley de Responsabilidades, tal como se aprecia a continuación:

Delito (CPEM)	Posible sanción	Falta Administrativa (LRAEMO)	Posible sanción
Cohecho (Art. 252)	3 meses a 2 años de prisión y de 30 a 100 días de multa.	Cohecho (Art. 52)	I. Suspensión; II. Destitución; III. Sanción económica; IV. Inhabilitación temporal de 1 hasta 10 años.
	2 a 14 años de prisión y de 100 a 150 días de multa.		
Peculado (Art. 253)	3 meses a 2 años de prisión y de 30 a 100 días de multa.	Peculado (Art. 53)	(Se pueden imponer 1 o más sanciones cuando sean compatibles)
	2 a 14 años de prisión y de 100 a 150 días de multa.		
Ejercicio abusivo de funciones (Art. 249 bis)	6 meses a 2 años de prisión y de 30 a 100 días de multa.	Abuso de funciones	
	2 a 12 años de prisión y de 100 a 150 días de multa.		

Abuso de autoridad (Art. 243)	1 a 9 años de prisión y de 100 a 500 días de multa.		
Tráfico de influencia (Art. 251)	2 a 6 años de prisión y de 30 a 100 días de multa.	Tráfico de influencias	

Nota: Elaboración propia. La tabla refleja la compatibilidad entre algunos delitos contemplados en el Código Penal del Estado de Michoacán, y faltas administrativas reguladas en la Ley de Responsabilidades local.²²

De la tabla anterior se puede advertir cómo es que algunos delitos y faltas administrativas guardan total relación, sin embargo, estos se investigan, substancian y sancionan en vías distintas: penal y disciplinaria sancionadora.

En ese tenor, cabe analizar la viabilidad de que también el hostigamiento y acoso sexual puede ser contemplado por la Ley de Responsabilidades como un tipo administrativo para quien cometa dichos actos sea sancionado tanto penal como administrativamente.

Ahora bien, no se debe olvidar que, las víctimas pueden interponer denuncias tanto en la vía penal como en la vía administrativa, ya que, como se comentó, son vías distintas, procedimientos distintos y sanciones distintas; no obstante, si persiste la falta de estos tipos administrativos en la Ley de Responsabilidades del Estado, las denuncias que se interpongan ante los órganos internos de control permanecerían impunes.

Continuando con el análisis del tema, refiere Gómez (2017) que, el principio *Non Bis in Ídem* es aplicado con la finalidad de no repetir las mismas sanciones al mismo sujeto, por los mismos hechos; esto, entre sanciones de igual naturaleza, sin que ello impida la imposición de sanciones diversas.

Por citar un ejemplo: si en materia penal se aplicó una sanción económica (multa) a un sujeto por cometer el delito de peculado, en materia administrativa no podría aplicarse la misma sanción; podría en todo caso en materia penal imponerse

²² Información tomada del CPEM, y de la LRAEMO.

una sanción económica, incluso de prisión, y en materia administrativa una sanción de inhabilitación. O bien, en materia administrativa una suspensión del empleo, cargo o comisión, y en materia penal una sanción privativa de la libertad. Es decir, siempre y cuando las sanciones no guarden relación, estas pueden aplicarse.

En ese sentido, si el Código Penal para el Estado de Michoacán contempla ya los delitos de hostigamiento y acoso sexual, no hay impedimento legal alguno que la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, no los contemple como faltas administrativas graves. No existe un impedimento porque comparten algunos tipos penales y administrativos similares, como se ilustró en la tabla anterior.

Aunado a que, como señala Ramírez (2015), se identifican como bienes jurídicos diversos los protegidos por distintas jurisdicciones: penal y administrativa. La primera es correctiva y la otra es disciplinaria. Es decir, la naturaleza de la materia y de las sanciones son distintas, aunque se busque un mismo fin: sancionar las conductas contrarias a las normas.

Por todo lo anterior, es importante que, cuando existan actos de hostigamiento y acoso sexual cometidos por personas servidoras públicas, estos sean sancionados también en términos de la Ley de Responsabilidades, como ocurre con el cohecho, con el peculado, entre otros delitos.

Lo anterior no estaría siendo violatorio del principio *Non Bis in Ídem*, ya que las vías para instar y el bien jurídico protegido, son distintos. Siendo entonces la línea a respetar, que no se impongan sanciones iguales en una u otra jurisdicción.

De manera que, cuando se habla del principio en cuestión referente a que una persona no puede ser juzgada dos veces por la misma pena, no significa que, si en una instancia se está siguiendo una investigación, ya no se pueda investigar en el otro ámbito. Por el contrario, si existen denuncias presentadas y admitidas por una autoridad, su deber es investigar, reunir los elementos suficientes, substanciar, resolver y sancionar, según los elementos reunidos.

Si bien las autoridades tienen la potestad de decretar acuerdos de archivos ya sea temporales o definitivos; estos deben encontrarse debidamente fundados y motivados. Puede que los acuerdos de archivo se decreten por falta de elementos, en caso de que no hubiere pruebas suficientes para acreditar el hecho. También podrían decretarse si el hecho no existiera, si este hubiere prescrito, o bien si el infractor hubiere fallecido.

Lo que resulta incluso absurdo, y a su vez preocupante, es que se decreten por la inexistencia de un tipo administrativo, lo cual se entiende ya que una autoridad no podrá culpar a una persona de algo que no está estrictamente normado por las leyes de la materia, sin embargo, es una alerta de que, el derecho es dinámico, debe adaptarse a las circunstancias, y si en la actualidad está ocurriendo un fenómeno de actos que laceran la salud de la administración pública, debería legislarse al respecto para dar paso a disuadir las conductas.

4.4. Análisis comparativo de las leyes de responsabilidades administrativas vigentes del Estado de Michoacán de Ocampo, y del Estado de México, en lo referente al hostigamiento y acoso sexual.

Tomando en cuenta que, en México los Estados de la República son libres y soberanos, pudiendo contar cada entidad federativa con su propia Constitución Política y la creación de sus propias leyes, siempre y cuando estas no contravengan a la Constitución Política Federal, cabe analizar la diferencia que existe también en las leyes locales, específicamente en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México, en contraste con la Ley de la materia de Michoacán de Ocampo, esto únicamente en lo referente al tipo administrativo de HAS.

Así pues, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, fue publicada en el Periódico Oficial de dicha entidad, el 30 de mayo de 2017; normatividad que goza de un catálogo de faltas administrativas graves y no graves.

Por su parte, la Ley de Responsabilidades de Michoacán, fue publicada en el Periódico Oficial el 18 de julio de 2017, y al igual que la ley anterior, cuenta con

un catálogo de faltas administrativas graves y no graves, no obstante, y lo que importa a la investigación que se aborda, es que el segundo ordenamiento no contempla ningún tipo administrativo de hostigamiento y acoso sexual, mientras que el primero sí.

Aunado a ello, la Ley de Responsabilidades del Estado de México no solamente contempla dicho tipo administrativo, sino que además lo encuadra dentro del catálogo de faltas administrativas graves.

Para contar con una administración pública más íntegra transparente y eficiente, se requiere de la participación de los servidores públicos que se desempeñen bajo esos principios (Portal et al., 2018), y en el supuesto de que su actuar contravenga los mismos, deberían ser sancionados por las leyes correspondientes en materia administrativa.

En ese sentido, el artículo 59 de la Ley de Responsabilidades del Estado de México, contempla la falta administrativa de hostigamiento sexual, refiriendo que, comete dicha infracción “la persona servidora pública que, con fines de lujuria, asedie a otra, valiéndose de la posición de su empleo, cargo o comisión...” (LRAEMM, 2017); asimismo, la misma Ley en su artículo 60, refiere que comete la falta administrativa de acoso sexual, la persona que con fines de lujuria asedie reiteradamente a una persona servidora pública, enlistándose además diversos supuestos en que se puede incurrir en dicha falta, sin que necesariamente deban ser reiterados los actos.

Es decir, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México, sí contempla un capítulo específico para tipificar los actos de HAS, y además los califica como graves; lo cual se requeriría contemplar también en la Ley del Estado de Michoacán.

En la administración pública, las víctimas también son propias personas que se dedican al ámbito público, de ahí la importancia de que las leyes sancionadoras de actos u omisiones administrativas también contemplen conductas de esa

naturaleza, lo cual dará herramientas tanto a los denunciantes como a las propias autoridades para sancionar de una manera efectiva.

Como menciona Valdez (2017), las penas son establecidas por el legislador, para lograr una efectiva administración de justicia; sin embargo, en el caso en particular, la Ley de Responsabilidades del Estado de Michoacán obstaculiza el derecho a la justicia de una persona que fue hostigada o acosada sexualmente en el ámbito de la administración pública, lo cual se traduce en impunidad en las denuncias que se presentan.

Como parte del análisis del HAS en la Ley del Responsabilidades del Estado de México, sale a colación que, existen sentencias pronunciadas por el Tribunal de Justicia Administrativa de dicha entidad, donde se ha sancionado con inhabilitación a las personas servidoras públicas que han cometido actos de esa naturaleza.

En ese sentido, en el Estado de Michoacán todavía existe esa brecha por la que deben atravesar las víctimas para que se les administre justicia en la administración pública. La falta de tipificación en la Ley de responsabilidades, coloca a los órganos internos de control y autoridades investigadoras en una complicación para poder sancionar dichas conductas, inclusive, para poder emitir una debida calificativa de la conducta.

Por ello, lo ideal sería que, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, contemple los tipos administrativos de hostigamiento y acoso sexual como faltas administrativas graves, para que las autoridades investigadoras y/o substanciadoras cuenten con las herramientas suficientes para encuadrar sus informes de presunta responsabilidad administrativa y los procedimientos prosperen.

4.5. El impacto de la sanción efectiva en la prevención del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito administrativo.

El castigo como medida disciplinaria de diversos actos u omisiones, contribuye a que la repetición de éstos no se lleve a cabo; o por lo menos, se cuente

con los precedentes suficientes que sirvan de ejemplo sobre lo que es indebido de realizar.

La situación que ocurre en la administración pública del Estado de Michoacán, es que, como los actos de HAS no se encuentran tipificados en la Ley de la materia, los servidores públicos saben que no podría sancionárseles al no existir un tipo administrativo en el cual encuadrar sus conductas.

La finalidad de que las autoridades competentes cuenten con las herramientas legales y normativas suficientes para imponer sanciones, sirve para ejemplificar que dichas medidas impuestas son la consecuencia de ciertas conductas; sobreviniéndole casi que de manera inmediata la prevención, lo que conlleva a un espiral positivo para impedir a corto o mediano plazo que las conductas se sigan cometiendo (Garza, 2022), lo cual genera un impacto positivo para la disuasión del problema.

Así pues, resulta claro que cuando algo no se castiga, se sigue cometiendo, por una sencilla razón: los infractores se confían de que no hay una consecuencia por su actuar. A la larga esa impunidad tiende a volver un ambiente en el que las violaciones a los derechos se vuelven comunes para las personas, y por ende el problema se agudiza y escala a niveles mayores.

González (2021) menciona un punto importante al resaltar que las víctimas cuando buscan ayuda en los sistemas de justicia lo hacen con la finalidad de encontrar una protección hacia su persona. Si bien, el primer paso para instar ante un sistema judicial es la interposición de la denuncia, también es cierto que se requiere de un denunciante que tenga el valor de realizarlo; no obstante, para que las víctimas adquieran ese valor de denunciar es importante que las instituciones encargadas de la procuración de justicia generen esa credibilidad y confianza.

Ahora bien, en el supuesto de que una víctima se armó de valor para denunciar una presunta falta administrativa, a pesar de los diversos factores que pudieran repercutir en su estabilidad emocional y seguridad personal, es importante considerar el contexto en el que se realiza dicha denuncia. La valentía que se

requiere para dar este paso es considerable, ya que muchas veces las víctimas enfrentan el miedo a represalias, la presión social y la incertidumbre sobre el proceso legal. Sin embargo, si la autoridad ante quien se interpone la denuncia no da un seguimiento adecuado a la misma, la situación se complica aún más.

Peor aún, si la víctima se da cuenta de que la autoridad no cuenta con las herramientas legales suficientes para castigar los hechos denunciados, esto genera una sensación de impotencia y frustración.

Evidentemente, esta situación restará la credibilidad de las personas hacia las instancias administradoras de justicia, lo que puede llevar a un ciclo de desconfianza en el sistema.

Tal es el caso del hostigamiento y acoso sexual, dada la falta de regulación en la Ley de Responsabilidades, no existen sanciones disciplinarias efectivas que permitan recobrar la credibilidad de la ciudadanía en las autoridades encargadas de la investigación, substanciación y sanción de faltas administrativas. Esta carencia de medidas adecuadas no solo afecta a las víctimas, sino que también impacta negativamente en la percepción general de la justicia y la seguridad en el país, por parte de los gobernados.

La falta de acción contundente por parte de las autoridades puede llevar a que más personas se sientan desmotivadas para denunciar, perpetuando así un ambiente en el que el acoso y el hostigamiento pueden continuar sin control.

Como ya se abordó en líneas precedentes, en Michoacán existen denuncias presentadas ante los distintos órganos internos de control en donde se denuncian actos de hostigamiento y acoso sexual, no obstante, estas no han recibido una sanción efectiva; situación que incrementa la desconfianza de la ciudadanía en las autoridades, pues lo que toda víctima espera o desea es que se le administre justicia.

Se dice que, un individuo es responsable de algún acto u omisión, cuando de conformidad con el orden jurídico, es susceptible de ser sancionado (Villagrán,2022), por ello, los servidores públicos deberían ser sancionados por

aquellos actos en los que se consideraban responsables de un hacer o no hacer de acuerdo con las atribuciones propias de su cargo.

Entonces, si legalmente se pudiesen aplicar las sanciones administrativas correspondientes por los actos de HAS, generaría un impacto evidentemente positivo para todas aquellas víctimas que han sufrido o sufren dicha situación, por varias razones:

Primeramente, se generaría una mayor confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas; segundo, se podría dar trámite a las denuncias y se evitaría continuara acumulándose la cantidad de denuncias rezagadas; tercero, al imponerse sanciones a los infractores, los demás posibles agresores potenciales tendrían mayor cuidado en ejecutar estos actos porque sabrían que existen competencias; cuarto, poco a poco se iría erradicando este fenómeno, con la finalidad de generar ambientes laborales en la administración pública, que sean dignos y seguros; y, quinto, facilitaría la prevención del HAS en las instituciones públicas.

Lo que da a entender que, si la finalidad de la potestad disciplinaria es velar por el cumplimiento de los principios constitucionales y las normas secundarias que regulan el funcionamiento de la administración pública, entonces el Estado a través de sus autoridades competentes deberán seguir los procedimientos establecidos para determinar responsabilidades administrativas (Castro, S., y Suárez, E., 2023)

En ese tenor, el establecimiento de un marco normativo claro de atribuciones y prohibiciones en el ámbito administrativo facilitaría que las autoridades sancionen las conductas irregulares cometidas por las personas servidoras públicas, y a su vez, generaría ambientes más éticos y de responsabilidad ya que, el saber que existen consecuencias por su actuar indebido, los lleva a crear conciencia de conducirse con mayor respeto y diligencia para evitar incurrir en una presunta falta administrativa.

Máxime que, ahora sí existiría un efecto coercitivo en esos casos, y no solamente se quedarían en temas de códigos de ética o simples protocolos.

4.6. Estudios de casos.

Con la finalidad de obtener información valiosa y precisa de fuentes primarias que narraran sus propias experiencias respecto al delicado y preocupante tema del hostigamiento y acoso sexual en la administración pública del Estado de Michoacán, se llevó a cabo un esfuerzo significativo para establecer contacto con algunas víctimas reales. Finalmente, se logró obtener entrevistas de cuatro personas que vivieron actos tanto de hostigamiento como de acoso sexual.

El esfuerzo no fue fácil ya que pocas veces las personas acceden a compartir experiencias tan personales, aunado al temor de que lo narrado llegase a hacerse público y pudieran tener repercusiones. Sobre todo, por algunos agresores que ocupan y/o ocupaban cargos públicos dentro de la administración pública.

Por ello, han solicitado que su identidad no sea revelada, tanto por razones de seguridad como por su deseo de mantener a salvo su privacidad. Sin embargo, es importante destacar que su aporte en la presente investigación es de suma relevancia, ya que gracias a su testimonio se logra comprender desde una mayor cercanía la situación tan compleja y multifacética que se vive dentro de la administración pública del Estado en relación con el hostigamiento y acoso sexual.

Estas situaciones, que suelen permanecer en la sombra y rara vez se muestran abiertamente, requieren atención y análisis para poder abordar de manera efectiva el problema.

De los testimonios narrados por las víctimas, se ha podido observar que estos cuentan con ciertos elementos o categorías que presentan una notable similitud entre ellos. Dicha coincidencia es importante porque permite establecer patrones que pueden ser analizados más a fondo.

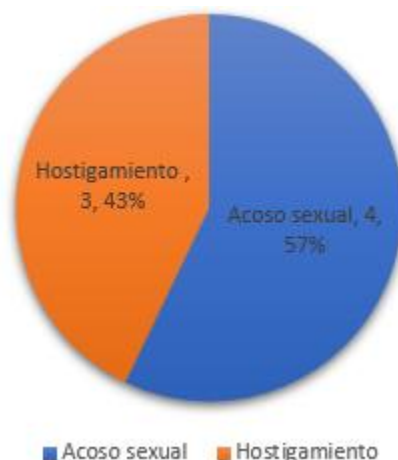
Por lo tanto, estos relatos se abordarán organizando la información en categorías que faciliten su comprensión; resaltando que, aunque guarden ciertas similitudes en algunos aspectos, también contiene particularidades que reflejan la experiencia única de cada víctima.

4.6.1. Manifestación de actos tanto de acoso como de hostigamiento.

Un punto importante a destacar es que, de las cuatro entrevistas obtenidas de las víctimas, tres de ellas manifestaron haber vivido actos tanto de hostigamiento como de acoso sexual, y la otra solamente de acoso sexual por parte de un servidor público.

Figura 6

Gráfica sobre el porcentaje de actos de acoso sexual y de hostigamiento efectuados en contra de las personas entrevistadas.



Nota: Elaboración propia, con base en la información obtenida de las cuatro víctimas entrevistadas.

Nota 2. Se desprende que las cuatro fueron víctimas de acoso sexual, y tres de ellas fueron víctimas también de hostigamiento.

Entrevistada 1.

En ese sentido, la víctima número 1 refirió haber sufrido una serie de actos de acoso sexual que fueron perpetrados por una persona servidora pública del sexo masculino, quien se encontraba en una posición de poder y autoridad dentro de la institución.

Además, también experimentó hostigamiento por parte de una persona servidora pública del sexo femenino, quien igualmente se encontraba adscrita a la misma institución pública. Estos incidentes no solo generaron un ambiente hostil, sino que también afectaron su bienestar emocional.

Entrevistada 2.

Por su parte, la víctima número 2 mencionó haber sido objeto de ambos actos de acoso y hostigamiento por parte de una misma persona servidora pública del sexo masculino. Este individuo, que ocupaba un cargo de alto nivel dentro de una institución administradora de justicia, utilizó su posición para llevar a cabo actos inapropiados, lo que incrementó la sensación de vulnerabilidad y desprotección de la víctima.

La situación se torna aún más preocupante ya que por una respuesta negativa a los intentos de seducción, también se volvió objeto de hostigamiento por el mismo agresor.

Entrevistada 3.

Así pues, la tercera víctima también sufrió actos de hostigamiento y acoso sexual en la administración pública del Estado. Sin embargo, a diferencia de las dos anteriores, ella recibió dichos abusos por parte de servidores públicos distintos, ambos del sexo masculino, quienes pertenecían a instituciones diferentes. Uno ejerció acoso sexual en contra de ella, y el otro hostigamiento.

Entrevistada 4.

Finalmente, la cuarta víctima manifestó haber sido objeto de acoso sexual por parte del que entonces era su jefe inmediato en una institución pública del Estado, quien, con el pretexto de que tenía que llevar a cabo diligencias fuera de la institución, le pedía constantemente que lo acompañara.

Estos cuatro testimonios sin duda denotan una parte de la problemática tan grave que se vive en el ámbito público, y que desafortunadamente pocas veces se menciona.

Asimismo, se pudo advertir cómo en su mayoría los actos de acoso sexual son cometidos por personas del sexo masculino, mientras que el hostigamiento es efectuado por ambos sexos, tal como se aprecia de la gráfica siguiente.

El 34% de las personas entrevistadas manifestaron haber sido acosadas sexualmente por personas del sexo masculino y un 0% por el sexo femenino; asimismo, el 33% dijo haber sufrido hostigamiento por parte de masculinos y otro 33% por parte de personas del sexo femenino.

Figura 7

Gráfica que refleja el sexo de los principales agresores tanto de hostigamiento como de acoso sexual.



Nota: Elaboración propia, con base en la información obtenida de las cuatro víctimas entrevistadas.

Pero, ¿por qué se mantiene en silencio esta problemática? visibilizar que estos actos son cometidos en ciertas instituciones públicas atenta contra la reputación tanto del ente como de los funcionarios que lo integran, lo que, desde luego podría restar la confianza y credibilidad de la sociedad en el gobierno. Máxime de las cuestiones políticas que la mayoría de las veces se ven involucradas para encubrir cualquier irregularidad.

Lo realmente indignante es que, en cualquier institución pública de cualquier nivel de gobierno, la imagen que se intenta transmitir a la ciudadanía es de honorabilidad, confianza y ética institucional. Se esfuerzan por proyectar una fachada de tranquilidad y eficiencia, afirmando que el respeto a los derechos humanos y los principios rectores del servicio público son su estandarte y su prioridad.

Sin embargo, con las presentes entrevistas efectuadas a diferentes actores involucrados en el ámbito administrativo, aunado a los datos proporcionados por

diversas instituciones que se encuentran facultadas y son responsables de investigar presuntas faltas administrativas, se logra conocer un poco más a fondo a qué nivel se encuentra el Estado de Michoacán respecto de esta situación.

Además, se hace evidente la cantidad de denuncias que han sido presentadas, y que, desafortunadamente no han concluido con una sanción efectiva al presunto responsable.

4.6.2. Superiores jerárquicos principales agresores.

Ahora bien, en tratándose de la administración pública existen estructuras orgánicas muy complejas, y plantillas de personal diversas. Algunos funcionarios desempeñan puestos operativos y algunos otros de confianza. Estos últimos son personas que reciben un nombramiento para desempeñar determinado empleo, cargo o comisión, cuyo actuar se sujeta a ciertos manuales y reglamentos, pero también a los principios rectores del servicio público, que son fundamentales para el buen desempeño de la administración. Entre estos principios se encuentran la disciplina, eficacia, eficiencia, honradez, integridad, legalidad, profesionalismo; por mencionar algunos.

Para el caso del Estado de Michoacán, estos principios se encuentran previstos en el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo²³, así como en cada código de ética o de conducta de las instituciones.

En ese tenor, lo que se intenta explicar es que los funcionarios que ocupan un cargo público, desde el momento en que reciben su nombramiento, son responsables de conducirse con total respeto hacia la ciudadanía, así como de generar un ambiente sano y propicio para la buena administración.

Lo anterior, implica que deben actuar con profesionalismo y ética, asegurando que sus decisiones y acciones estén alineadas con los intereses de la

²³ Publicado en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo, el 24 de diciembre de 2021, <https://periodicooficial.michoacan.gob.mx/download/2021/diciembre/24/7a-3221.pdf>

comunidad a la que sirven. Lo cual se rompe totalmente cuando incurren en actos desleales y hostiles, tal es el caso del HAS.

Entrevistada 1.

Relativo a lo anterior, la víctima número 1 comenzó mencionando que en la Secretaría donde laboraba, es una de las más importantes en el Estado de Michoacán, el empleo que desempeñaba era como auxiliar jurídico y mencionó que los actos de acoso sexual fueron realizados por parte de su superior jerárquico, quien ocupaba un puesto Directivo en un área importante.

Narró que dicha persona llevaba ya muchos años dentro de la institución, y por ende se sentía respaldado por los mismos funcionarios. Igualmente, dado el cargo que ocupaba como superior jerárquico inmediato de la víctima, aprovechaba el mínimo pretexto para llamarla a su oficina y entablar conversación con ella, lo cual generaba un ambiente de tensión y malestar.

También comentó que, en varias ocasiones, prefería quedarse fuera de la oficina de su jefe, ya que la incomodidad que sentía era tan intensa que le resultaba difícil sentirse tranquila en su trabajo. Esto ocurría a pesar de que las ventanas de su oficina eran transparentes, lo que le daba una sensación de seguridad, pues sabía que, al estar a la vista de los demás compañeros, su jefe no podría actuar de manera inapropiada sin ser observado. Sin embargo, su mirada e insinuaciones rebasaban su límite de tolerancia, creando un ambiente hostil y desagradable.

La mayoría de las veces en que la mandaba citar a su oficina, ella creía que era para tratar temas referentes a su trabajo, pero no era así. Él comenzaba con comentarios fuera de lugar, que no tenían relación con el ámbito laboral, y miradas lascivas que la hacían sentir incómoda y vulnerable.

En ese mismo contexto, y como ya se mencionó anteriormente, la víctima 1 también sufrió actos de hostigamiento cometidos por una persona del sexo femenino. Esta persona ocupaba un puesto de una jerarquía aún por encima del agresor anterior; se trataba de una Directora General, quien lejos de ofrecer un

entorno de apoyo y protección, se convirtió en el factor principal de desmotivación, miedo e impotencia.

Esta problemática se observa con frecuencia en el ámbito de la administración pública, donde, en ocasiones, entre los mismos funcionarios se establece una red de apoyo que, lamentablemente opera en un sentido negativo.

Esta red no se utiliza para fomentar un ambiente de trabajo saludable y seguro, sino que se convierte en un mecanismo para encubrir sus comportamientos y proteger a aquellos que cometen actos inapropiados. Este fenómeno, desde luego crea un entorno tóxico y poco saludable tanto emocional como psicológicamente para quien lo sufre.

Entrevistada 2.

Ahora bien, con relación a la víctima número 2; esta comentó que comenzó a laborar en una institución encargada de velar por la administración de justicia y los derechos de las personas, cuyo nombre se omite para evitar algún conflicto. El puesto que ella ocupaba era de un nivel inferior al de sus agresores. En este caso, el masculino que propició los actos de acoso era su superior jerárquico, un funcionario de un alto nivel en dicha institución; mismo cargo que ocupaba la persona que ejecutó los actos de hostigamiento, pero en áreas distintas.

Ambos servidores públicos gozaban de prestigio y respeto dentro del ente público, sin embargo, se puede observar que, en ocasiones, las personas que se jactan de presumir una moral eminente y un actuar íntegro e intachable, son precisamente aquellas que, en la práctica se conducen de la manera más inapropiada y cuestionable. Por supuesto, totalmente desapegada a todo sentido ético, moral y profesional.

Entrevistada 3.

Por su parte, la víctima número 3, expuso que la persona que, en ese entonces ejecutó en su contra actos de hostigamiento fue una persona servidora pública de sexo masculino, y quien ocupaba un puesto Directivo dentro de una de

las instituciones del Ejecutivo del Estado, siendo desde luego, el superior jerárquico de la víctima.

Igualmente, algunos años más tarde, comenzó a laborar en otra institución pública donde inicialmente todo parecía ser un ambiente sano y agradable; sin embargo, comenzó a sufrir de actos de acoso por parte de una persona del sexo masculino que ocupaba un cargo de Jefe de Departamento, cuando la víctima estaba contratada como analista profesional.

Entrevistada 4.

Finalmente, la cuarta víctima comentó haber sido acosada por su superior jerárquico inmediato. Dicho servidor público no ocupaba propiamente un cargo de Director, sin embargo, el nivel del puesto se asimilaba al de un rango alto, lo que daba la pauta para que este se aprovechara de su poder y así ejercer actos deshonorosos en contra de su subordinada, quien además tenía gran necesidad del empleo.

Tras los sucesos, las cuatro víctimas mostraron sentimientos de incomodidad, desconfianza y frustración dentro de su fuente de trabajo, lo peor es que ese ambiente era generado por sus propios superiores jerárquicos, siendo ellos quienes tendrían que mostrar respeto y apoyo hacia sus subordinados.

Con esto se puede advertir que, generalmente los servidores públicos que ostentan un cargo de poder, se aprovechan de esa situación para realizar actos que atentan contra la integridad, dignidad y salud emocional de las personas. Lo realmente alarmante es que, estas conductas tienden a ser normalizadas e ignoradas puesto que el uso de ese poder que ejercen las personas agresoras por el cargo que desempeñan, bloquean todo acceso a que la víctima sea escuchada.

Normalmente los agresores hacen uso de amenazas y otros medios de intimidación para que las víctimas terminen accediendo a sus pretensiones y no cuenten nada de lo acontecido.

Estas amenazas se desprenden a causa de una negativa por parte de las víctimas; lo que desde luego desata el enojo de los agresores y como forma de

represalia, hacen uso de su posición de poder para influir en los despidos y/o recontrataciones. Dejando a las víctimas en total estado de vulnerabilidad.

4.6.3. Formas de acoso.

Como ha quedado explicado a lo largo de la investigación; las formas de acoso pueden ser muy variadas, ya que el acoso no todas las veces deriva de una agresión física, también puede desplegarse a través de diversas prácticas incómodas para las víctimas como las miradas lascivas, las invitaciones a salir, los comentarios inapropiados sobre el cuerpo, la sexualidad o la intimidad de las personas, y por supuesto los tocamientos, entre otros.

Entrevistada 1.

Al respecto, la víctima número 1, compartió su experiencia de cómo vivió ella el acoso sexual, refiriendo que, su superior jerárquico constantemente le hacía comentarios incómodos y fuera de lugar sobre su cuerpo o su aspecto físico. Estos comentarios, que claramente tenían un sentido de morbo, incluían frases como “qué bien te ves hoy” y “qué bien se te ve lo que traes puesto”, que, aunque parecían halagos superficiales, en realidad estaban cargados de una connotación inapropiada y fuera de contexto.

Inclusive, en una ocasión le hizo una invitación a salir, supuestamente a una comida donde irían solamente jefes, lo cual le causó mucha extrañeza a la entrevistada pues ella no ocupaba ningún puesto de estructura, de manera que, la invitación no tenía razón de ser, por lo que le comentó que ella no era jefa, que no tenía por qué invitarla y que por favor le pedía respeto.

Comentó también que, en una de las ocasiones en que recibió un piropo por parte de su jefe, ella le respondió: “discúlpeme, pero, no es mi amigo, es mi jefe y no me gusta que me hable de esa manera”; lo cual provocó el enojo en este sujeto y a partir de esa ocasión, la entrevistada comenzó a recibir más carga de trabajo, resultando evidente que el aumento de tareas había sido derivado de su respuesta negativa.

En este punto, se logra advertir con claridad que los comentarios inapropiados, así como las invitaciones a salir son comportamientos que se asocian típicamente con un acosador. Es importante señalar que, aunque estas acciones no llegan a materializarse en tocamientos físicos, el simple hecho de dirigirse a una persona con comentarios fuera de lugar ya sea en relación con el cuerpo o con temas insinuantes, generan para la víctima un clima de desconfianza, frustración y temor por no saber cómo actuar cuando dichos actos dependen de un superior jerárquico.

Al preguntarle a la entrevistada sobre si denunció dichos actos, ella mencionó que no, por miedo a que la despidieran o no le renovarían el contrato, ya que su agresor era una persona con una posición jerárquica superior que influía en la toma de decisiones sobre las renovaciones de contratos, pues tenía años laborando para esa institución. Notando con ello que gozaba de cierto influyentísimo.

Entrevistada 2.

Por su parte, la víctima número 2 narró de manera detallada cómo fue su experiencia respecto al acoso que vivió por parte de su superior jerárquico en el ámbito laboral. Ella expresó que llegó a laborar al órgano administrador de justicia, donde cubría un contrato por un tiempo determinado, lo que inicialmente le generó expectativas positivas sobre su desarrollo profesional.

Al principio, todo marchaba de manera normal, y se formó una relación laboral cordial y profesional con su jefe, lo que le permitió sentirse cómoda en su entorno de trabajo. Sin embargo, poco a poco, esta persona comenzó a desarrollar ciertos comportamientos que se alejaban de los temas estrictamente laborales, lo que generó en ella una creciente incomodidad.

Menciona la entrevistada que, a través de la secretaria particular, su superior jerárquico la mandaba llamar a su oficina privada. Al principio, ella acudía a su llamado, ya que creía que era para tratar asuntos meramente laborales e

importantes. Sin embargo, con el tiempo, se dio cuenta de que solo eran pretextos para tenerla cerca y establecer un contacto más personal.

Utilizaba cualquier excusa para llamarla, y el tipo de pláticas al inicio era para preguntarle cómo estaba, cómo se sentía, y si necesitaba algo en su trabajo, lo que en un principio parecía un interés genuino por su bienestar.

Posteriormente, y como generalmente ocurre en los casos de acoso, esos comportamientos fueron en aumento y se tornaron más invasivos. Refiere la víctima que este sujeto comenzó a realizarle invitaciones a salir, a tomar un café o a comer algo para platicar “de forma más cómoda”. No obstante, la víctima nunca accedió a sus invitaciones, manteniendo su postura firme ante la situación.

Hubo ocasiones en que la mandó llamar y ella no acudió, justificándose con que tenía bastante trabajo y responsabilidades que atender. Sin embargo, como sucede con la mayoría de los agresores, él se volvió insistente; fue el caso que el propio agresor salió de su privado y se dirigió hasta el lugar de la víctima para decirle que la había mandado llamar o que si no le habían dicho su secretaria, comentándole que la esperaba en su privado, lo que la hizo sentir aún más presionada e incómoda.

Finalmente, la víctima decidió acudir a la llamada, y esta persona le volvió a insistir en que fueran a comer para tener una conversación más privada. Refirió también que, en una ocasión anterior, le realizó comentarios que cruzaron la línea de lo profesional, incluso indagando sobre su vida personal, preguntándole si tenía pareja, lo que parecía un intento de conocer más sobre su situación sentimental y el tiempo que llevaban juntos.

Este tipo de preguntas que parecían inofensivas al principio, se tornaron inquietantes, ya que incluso tocó temas muy privados, como si ella se sentía plena sexualmente con su esposo, lo que la hizo sentir extremadamente incómoda y vulnerada en su espacio personal.

Así pues, tanto a la entrevistada como a otro compañero del mismo órgano se les terminó su contrato de manera simultánea, lo que generó una clara

incertidumbre y preocupación. Ante esta situación, su superior jerárquico, en un intento de tomar una decisión rápida y hasta cierto punto informal, los mandó llamar para que se “echaran un volado”, y saber quién se quedaba y quién no; es decir, esa decisión tan importante la dejó al azar.

Finalmente, la entrevistada no se quedó con el puesto, y aprovechándose de la necesidad que ella tenía de no perder su trabajo, su jefe le comentó que, si ella quería, había otras formas de obtener un beneficio, sugiriendo que no solo podía obtener un nombramiento temporal, sino incluso una plaza de base, lo que podría sonar atractivo en un momento de incertidumbre. Sin embargo, ella le respondió de manera firme que, si esas formas no eran por su desempeño laboral, entonces no le interesaba en absoluto.

Entrevistada 3.

En ese sentido, la víctima número 3 compartió de manera detallada cómo fue su experiencia de acoso sexual por parte de su superior jerárquico en una institución pública donde ella laboraba. Refirió que, al momento de su ingreso a esa institución, el personal de recursos humanos la llevó al área donde iba a desempeñar sus funciones, le mostraron el espacio que ocuparía y le presentaron a su jefe inmediato. Narra que el espacio que le asignaron era en la misma oficina que su jefe, es decir, sus escritorios quedaban casi juntos.

Mencionó que en el mismo espacio estaban otros dos compañeros, sin embargo, notó que ellos no entablaban casi comunicación con su jefe, de hecho, lo ignoraban y hasta se expresaban mal de él en ocasiones.

Inicialmente, la víctima no identificó algún comportamiento anormal, pues siempre las conversaciones que sostenía con su superior eran meramente laborales y se limitaban a cuestiones del trabajo diario. Sin embargo, con el tiempo, comenzó a percibir un cambio en la dinámica de su relación laboral.

En una ocasión, esta persona le pidió su número telefónico con el pretexto de compartirle más fácilmente un documento que era inherente al trabajo, por lo que, confiando en la buena fe de él, se lo proporcionó sin mayor inconveniente. Al

pasar los días, la víctima comenzó a notar ciertas miradas intimidantes, ya que él fijaba su vista sobre su cuerpo y su rostro de una manera muy insistente, lo cual la hacía sentir bastante incómoda y vulnerable.

Ella evitaba lo más posible ponerse de pie o caminar enfrente de él porque sentía cómo inmediatamente dejaba de teclear en su computadora para voltear a observarla, lo que aumentaba su ansiedad. Comenta la víctima que esa situación no sabía cómo abordarla, ya que acababa de entrar a trabajar a ese lugar y no quería tener algún problema que pudiera afectar su desempeño laboral o su estabilidad dentro de la institución.

Un día, ella llegó a trabajar como de costumbre, y de pronto recibió un mensaje de su jefe, quien prácticamente se encontraba en un escritorio al lado del de ella. Dicho mensaje decía que qué hermosa se veía y que le quedaba muy bien lo que traía puesto. Ella, al ver el mensaje, no le respondió nada y comenzó a sentir mucho miedo porque sabía que esa persona comenzaba a tener comportamientos poco éticos y fuera de lugar, no obstante, él era su superior jerárquico, por lo que no sabía cómo actuar ante dicha situación. Lo que comenzó a hacer fue platicar más abiertamente sobre la relación que sostenía con su pareja, para que él se diera cuenta que no era soltera y dejara de molestarla, en un intento de establecer límites.

El sujeto comenzó a interesarse más sobre la vida personal de la víctima, preguntando incluso por dónde vivía, si vivía sola o no, y preguntó cuánto tiempo llevaba con su pareja. A lo que la entrevistada contestó que no le gustaba hablar de su vida privada, menos porque estaban en un lugar de trabajo y nada tenía que ver con sus responsabilidades laborales. Al mostrar ese bloqueo en la conversación, el agresor mostró enojo y lo manifestó cargándole más el trabajo a la víctima, lo que generó un ambiente hostil y de presión.

La entrevistada comentó que, el día de la posada de la institución, ella estaba apoyando a servir algunos platillos, cuando de pronto su jefe pasó a espaldas de ella; fingiendo que el espacio por el que estaba pasando estaba reducido, la tomó a dos manos de la cintura y la apretó moviendo sus dedos. Esa actitud hizo que ella gritara con un sentido de desesperación por no poderse defender, ya que tenía sus

manos ocupadas con los platillos. Lo llamó por su nombre de forma molesta, lo enfrentó y le dijo que en su vida volviera a tocarla porque no iba a responder. A lo que el agresor contestó que era una simple broma, minimizando así su comportamiento agresivo.

Estos comportamientos fueron externados a la persona titular de dicha dependencia, y no precisamente por la víctima, sino por algunos compañeros que se percataron cómo su agresor la tocó el día de la posada. La persona titular de dicha institución mandó llamar a la víctima y le preguntó sobre lo que había sucedido y cuánto tiempo tenía que ocurrían esas situaciones. Sin embargo, la víctima, por miedo y por la presión que sentía, solamente dijo que fue esa ocasión que la tocó de manera agresiva y sexual.

Finalmente, al agresor se le presentó una oportunidad laboral con un puesto mejor en otra dependencia y se fue. Lo realmente preocupante y alarmante es que, según el testimonio de la entrevistada, este sigue en funciones en otra institución, lo cual la hace suponer que sigue cometiendo las mismas prácticas de acoso y abuso de poder con otras víctimas vulnerables.

Entrevistada 4.

Por su parte, la cuarta víctima compartió cómo fue su experiencia sobre el acoso sexual que vivió en la institución donde laboró. Comentó que en razón de las actividades que se desarrollaban en el área donde se encontraba adscrita, ameritaba salir fuera de la institución a realizar diligencias en otras instituciones o consultar expedientes en tribunales. Es así que, su jefe le pedía que lo acompañara para que comenzara a relacionarse con los temas que se abordaban.

Narró que, inicialmente el trato de su jefe para con ella era respetuoso y cordial. En los trayectos que recorrían cuando se dirigían a alguna institución, comentaban temas meramente laborales o muy superficiales; llevaban a cabo la diligencia y se regresaban a la institución. Nada parecía fuera de lo común.

Al poco tiempo, esta persona comenzó a propiciar más frecuentemente las salidas a las actividades fuera de la oficina, con la finalidad de que la víctima lo

acompañara. En unas de esas salidas, le comenzó a realizar preguntas que iban encaminadas a indagar sobre su vida personal y privada, preguntándole sobre su vida familiar, sobre su estado civil, y sobre el motivo por el cuál no tenía pareja.

Comentó la víctima que no tardó mucho en que esos comportamientos fueran subiendo de nivel, ya que el agresor comenzaba a acercarse a ella con demasiada confianza, en ocasiones incluso intentó tocarle la mano, la cintura y la pierna, supuestamente al estar platicando con ella y como forma de llamar su atención, lo cual la hizo sentir bastante incómoda, al grado de ya no querer ir con él a las labores de campo. Ella le hizo notar su molestia, lo cual poco importó, sino todo lo contrario, fue directo en preguntarle si él le parecía atractivo o si le interesaría tener una relación algún día, a lo que ella le mencionó que lo único que le interesaba era llevar a cabo sus actividades laborales, nada más.

La víctima mencionó que ya no quería regresar a laborar, no obstante, tuvo que hacerlo ya que estaba pasando por una situación económica difícil, y no tenía otra opción; comentó textualmente: “a veces la necesidad, la verdad te hace soportar esas situaciones”.

Una vez que se concluyó su contrato y que ella salió de la institución, intentó presentar una querrela por estos abusos ante el Ministerio Público, sin embargo, al mencionar el nombre y cargo del agresor, le comentaron que aparentemente gozaba de mucho respaldo político, que le sugerían mejor “no moverle” porque de todas formas si denunciaba, nada iba a suceder. Situación que, desde luego la hicieron sentir frustrada e impotente, ya que el agresor actualmente continúa en la administración pública sin tener ninguna repercusión.

Así pues, luego de llevar a cabo un análisis de las entrevistas realizadas a las víctimas, se pueden advertir ciertos comportamientos similares entre los agresores, quienes, de manera evidente, hacen uso del poder que poseen para intimidar a sus víctimas a través de amenazas directas o disimuladas.

Este patrón de comportamiento se manifiesta de forma gradual, comenzando con intentos de establecer una relación de amistad o confianza con su víctima. En

esta fase inicial, los agresores suelen mostrar un interés aparente por la vida personal de la víctima, buscando sostener un ambiente de confianza que les permita poco a poco adentrarse a la intimidad y manipular la situación a su favor.

A medida que avanza el acoso, estos individuos comienzan a emitir comentarios que, aunque pueden parecer halagos superficiales, suelen tener un trasfondo de connotaciones sexuales. Estos comentarios, que en un principio pueden ser sutiles, se tornan cada vez más explícitos, y rebasando cualquier punto de respeto hacia la víctima.

Una vez que los agresores logran entablar esa cercanía con su víctima, comienzan a realizarles invitaciones a salir, utilizando cualquier pretexto que se les ocurra, ya sea relacionado con el trabajo o situaciones sociales, con el fin de acercarse más y continuar con su comportamiento acosador, por supuesto en lugares más privados y donde no puedan ser evidenciados o descubiertos fácilmente.

Lastimosamente, este tipo de conductas, aunque en el ámbito de la administración pública no son siempre evidenciadas o denunciadas, generalmente traen como consecuencia que las víctimas opten por no regresar a sus empleos, ya que existe un temor latente de que dicho acoso verbal escale a situaciones incluso físicas, como es el caso de la entrevistada 3.

4.6.4. Agresiones de hostigamiento.

Entrevistada 1.

Además de la situación de acoso que vivió la entrevistada 1, quien se sintió profundamente afectada por esa situación, narró otra experiencia dentro de la misma institución de la administración pública del Estado de Michoacán. Esta vez, se trató de actos de hostigamiento que fueron cometidos por parte de una Directora General, quien ocupaba una posición de superioridad jerárquica respecto al agresor que perpetuó los actos de acoso.

La entrevistada expresó que, de manera constante, la Directora la llenaba de trabajo, creando una atmósfera de presión y estrés laboral. Inclusive, en una

ocasión, la mantuvo trabajando hasta la 1:30 de la madrugada, lo que no solo afectó su salud física y mental, sino que también la expuso a la inseguridad de la ciudad a altas horas de la noche, cuando el transporte público había terminado sus servicios por ese día.

Constantemente, la Directora amenazaba al personal, advirtiéndoles que, si decidían irse a casa sin terminar las actividades supuestamente urgentes, corrían el riesgo de que no les renovaran sus contratos laborales, lo que generaba un ambiente de miedo y ansiedad entre los empleados.

Por lo que relató la entrevistada, generalmente las labores que se le encomendaban no contaban con un término urgente o fatal que justificara la necesidad de su entrega inmediata. Es decir, estas actividades podían avanzarse y terminarse sin mayor problema al día siguiente, durante el horario laboral establecido. Sin embargo, esta Directora hacía los requerimientos de manera que se debían efectuar sin demora, en el mismo momento en que eran solicitados. No le importaba si el personal había tenido tiempo para comer o si ya se encontraban fuera de su horario laboral.

Narró que las amenazas eran constantes y persistentes, ya que de la decisión de la Directora dependía si a la víctima le renovaban el contrato o, en un giro aún más preocupante, si simplemente hablaba con el departamento de recursos humanos para solicitar la no recontractación del personal. Esta situación generaba un clima de inseguridad laboral que afectaba no solo a la entrevistada, sino a todos aquellos que se encontraban bajo la supervisión de esta Directora, quien de manera arbitraria hacía un mal uso de sus funciones.

Entrevistada 2.

Por su parte, la víctima número 2 compartió en detalle cómo fue su experiencia con relación a estos actos de hostigamiento que fueron llevados a cabo por una mujer que ocupaba el cargo de su superior jerárquica inmediata. Ella expresa que el hostigamiento no solamente afectaba de manera perjudicial su salud

emocional y psicológica, sino que también tenían un impacto negativo en la salud mental de sus compañeros de trabajo.

Su agresora, haciendo uso de su posición de poder, violentaba y hostigaba de manera verbal al personal, creando un ambiente laboral tóxico. Según lo que mencionó la entrevistada, algunos de sus compañeros eran objeto de agresiones verbales, donde la superior utilizaba palabras altisonantes que menoscababan su dignidad y autoestima.

Menciona además que, con el fin de mantener a su personal trabajando hasta altas horas de la noche, les asignaba cargas laborales desmedidas. Esto implicaba que debían completar entre 12 y 14 horas diarias de trabajo, lo cual resultaba extremadamente agotador. Sin embargo, a pesar de este esfuerzo, nunca parecía ser suficiente para la hostigadora, ya que cada vez exigía más y más rendimiento, sin considerar el bienestar de su equipo.

Refirió que, en ocasiones, la llamaba por medio de su secretario particular para exigirle que debía asistir a trabajar durante los fines de semana. No obstante, este llamado no era dirigido a todo el personal, sino que solo se hacía a aquellos que no tenían algún nexo familiar con titulares de otros órganos, lo cual hacía evidente la desigualdad en cuanto a exigencias y cargas laborales dentro del equipo.

La entrevistada comentó que, ante esta situación realmente desgastante, optó por salirse de ese trabajo debido a las cargas excesivas que le eran impuestas, al estrés tan intenso que se vivía en el ambiente laboral y, además, porque se dio cuenta de que estaba descuidando totalmente a sus hijos. Esta decisión fue difícil, pero necesaria para preservar su salud mental y el bienestar de su familia.

Entrevistada 3.

En ese mismo contexto, la entrevistada número 3 compartió sus vivencias de hostigamiento en una institución pública del Gobierno del Estado de Michoacán, un lugar que, en teoría, debería haber sido un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Ella refiere que, al inicio de su carrera profesional, este era su primer

empleo en el ámbito gubernamental, por lo cual llevaba grandes expectativas, sin imaginar que su experiencia laboral se tornaría en una situación tan complicada.

En el momento de los hechos, tenía aproximadamente 23 años, una etapa de la vida en la que se busca crecer y desarrollarse profesionalmente. Sin embargo, se encontró con un superior jerárquico que, en su calidad de Director General de la institución, sostenía conductas verdaderamente irrespetuosas, no solo hacia ella, sino hacia todo el personal en general.

Ella describe a este individuo como una persona mayor, con una actitud prepotente, grosera, deshonesto e irrespetuoso, lo que generaba un ambiente laboral hostil y tenso.

Comentó que este servidor público no tenía como tal una familia que lo esperara en casa, ya que sus hijos estaban casados y su esposa había fallecido. Por ende, prácticamente su único pasatiempo era su trabajo, lo que lo llevaba a pasar largas horas en la institución, buscando compañía en el personal, pero de una manera que resultaba desgastante y opresiva.

Mencionó la entrevistada que su hora de entrada era a las nueve de la mañana, sin embargo, no tenían hora de salida, ya que todos los días el Director quería hacer reuniones a partir de las siete de la noche. Estas reuniones, que en ocasiones se prolongaban hasta las diez de la noche, carecían de un objetivo claro, ya que comenzaba a desviar las conversaciones hacia temas personales, lo que generaba frustración y desespero en los empleados.

Lo más problemático de esta situación era que nadie podía decirle que ya era tarde y se tenían que ir, porque él tomaba esas sugerencias de muy mala manera, alterándose y utilizando palabras altisonantes que denotaban su falta de respeto hacia el equipo. Amenazaba al personal, incluida ella; advirtiéndoles que, si se iban ya no formarían parte del equipo, creando así un clima de miedo y tensión constante, por lo que optaban mejor por callar.

Refiere la entrevistada que, en una ocasión la llamó por teléfono muy temprano para solicitarle que hiciera una actividad, sin embargo, dicha instrucción

no fue clara, por lo que, le pidió si de favor podía repetírsela, a lo que el servidor público reaccionó de forma molesta y comenzó a regañarla vía telefónica, le alzó la voz diciéndole que si “era retrasada” o por qué no captaba lo que le decía, y que le urgía que atendiera el tema.

En un momento de hartazgo e impotencia, la víctima decidió colgar la llamada, lo cual resultó ser aún peor, ya que, en cuanto su jefe llegó a la oficina, la mandó llamar para regañarla de manera muy severa, y no solo eso, sino que, en una reunión con todo el personal, la exhibió públicamente, intentando hacerla quedar como una persona grosera por haber colgado la llamada, omitiendo por supuesto que él había iniciado con esas agresiones.

Narra la víctima que inclusive su jefe le puso el apodo de “mula”, un término que hacía referencia a una persona que no obedece, o que es grosera o falta al respeto, según su interpretación. En ese momento, ella le pidió respeto y le hizo saber que no tenía por qué gritarle o tratarla mal, ni a ella ni a sus compañeros, aunque él fuera el jefe, ya que todos eran personas y tenían dignidad.

Ella comenta que nunca renunció a su empleo, a pesar de que muchas veces tuvo ganas de irse, porque realmente tenía la necesidad de mantener su trabajo. Mencionó también que, pasando el horario de comida, que era de cuatro a seis de la tarde, el jefe se disponía a tomar una siesta en ocasiones de hasta dos horas dentro de su oficina, pero no permitía que ningún miembro del personal se fuera a sus casas, ya que a partir de las siete de la noche iniciaban las reuniones.

De esta manera, tenía al equipo todo el día en la oficina, sin poder atender cuestiones personales, lo que prácticamente significaba que los empleados no tenían vida personal, pues los horarios que el propio superior jerárquico ajustaba eran de tiempo completo.

Hubo ocasiones en que saturaba de trabajo a las personas, tanto que, llegó un punto en que el horario de salida era a la una o dos de la madrugada del siguiente día, y ese mismo día había que regresar para entrar a las nueve de la

mañana a la institución; o sea, prácticamente solo acudían a sus casas a dormir un par de horas y se tenían que reincorporar.

Esta situación llevó al punto de quiebre de varias personas; algunos enfermaron y otros tomaron el valor de renunciar. Narra la víctima que, durante ese periodo de desgaste emocional, físico y mental, la hospitalizaron alrededor de cuatro veces, diagnosticándola con diversos padecimientos derivados del estrés que vivía en ese ambiente laboral tan hostil.

En varias ocasiones, su superior la amenazó diciéndole que iba a solicitar su baja inmediata ante recursos humanos, ya que él era la mano derecha del titular de la Secretaría, una situación que, desde luego, preocupaba a la entrevistada. Al ser ese su primer empleo formal, no contaba con la experiencia suficiente para que la pudieran contratar en otro trabajo, y no podía quedarse sin sustento para su familia, lo que aumentaba aún más su ansiedad y temor.

La víctima menciona que no denunció dichos actos por desconocimiento y por miedo, ya que era muy joven en ese entonces, lo que la dejaba en una situación vulnerable.

Así pues, con el análisis de estos casos, se pueden advertir ciertos patrones que tienen las personas que cometen hostigamiento en contra de otros. Primeramente, se observa una posición de poder frente a sus subordinados, lo que les otorga una mayor autoridad para perpetrar esos abusos sin cuestionamientos.

Por otro lado, existe una necesidad constante de exigir situaciones que se salen de lo humanamente posible por parte de las víctimas; y, las amenazas reiteradas de que, si no se cumple con sus pretensiones, entonces pueden incidir en el despido de la fuente laboral, lo cual repercute de manera significativa en la estabilidad laboral y económica de las víctimas, creando un ciclo de abuso que es difícil de romper.

4.7. Entrevista a autoridad investigadora.

Continuando con la obtención de información desde fuentes primarias, se consideró de suma importancia intentar obtener algunas entrevistas de autoridades

investigadoras quienes son los principales actores que se enfrentan con esta dificultad que presenta la Ley de Responsabilidades del Estado.

No obstante los intentos por establecer contacto con algunas autoridades, solamente se logró obtener una entrevista con una de ellas; la mayoría de los funcionarios se rehusó a colaborar, justificándose algunos con la excusa de que no contaban con el tiempo suficiente para participar en la conversación, mientras que los demás manifestaron su temor a enfrentar posibles problemas dentro de su institución.

La única autoridad investigadora que atendió la solicitud de ser entrevistado, es un servidor público del sexo masculino, él se encuentra actualmente realizando funciones de investigación en un órgano interno de control de una institución pública de suma importancia para el Estado. Cabe resaltar que esta persona solicitó que su nombre se mantuviera en anonimato para evitar algún problema en su fuente laboral.

Al preguntarle a esta autoridad cuál es su función principal, él comentó que una de sus funciones principales es la recepción de denuncias administrativas por actos u omisiones cometidos por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones; así como recepcionar Informes de Presuntas Responsabilidades Administrativas por posibles irregularidades derivadas de auditorías.

Encaminando la entrevista al tema medular, se le preguntó al servidor público sobre si dentro de estos años que tiene de experiencia como autoridad investigadora ha recibido denuncias o conocido algunos asuntos relacionados con hostigamiento y acoso sexual. El entrevistado respondió que sí ha recibido varias denuncias respecto de hostigamiento y, principalmente sobre acoso sexual; con mayor recurrencia de instituciones de educación pública, que es donde se encuentra demasiada población vulnerable.

Continuando con la conversación se le preguntó sobre cuáles eran los principales cargos que ocupaban estas personas que cometían actos de hostigamiento y/o acoso sexual, a lo que él respondió que principalmente cargos

directivos hacia alumnas y algunos alumnos, y también de esos mismos directivos acosando a personal de menor jerarquía.

Posteriormente se le preguntó al servidor público sobre cuál era el trámite o seguimiento que se les había dado a estas denuncias, quien respondió que cuando se recibe una denuncia, lo primero que se hace es dictar un acuerdo de recepción e inicio de investigación; se realizan las actuaciones y diligencias para dar curso a la investigación, e incluso en algunos casos se han presentado constancias de investigaciones penales, que los propios denunciantes incorporan a su denuncia administrativa a manera de acreditar los hechos en otra vía.

Se le preguntó además que si hasta el momento esas denuncias interpuestas por los afectados, ¿han sido sancionadas? El entrevistado comentó que hasta el momento no ha tenido ningún caso con sanción. Refirió que en el último caso que tuvo, trató de configurar la falta administrativa apoyándose en norma blanda como es el Código de Ética ya que la Ley de Responsabilidades del Estado presenta una laguna respecto de algún tipo administrativo en el cual se pueda encuadrar dicha conducta.

Comentó que, en algunos de esos casos se han decretado acuerdos de conclusión y archivo de investigación por falta de elementos, y otros se han intentado mandar a la autoridad substanciadora, pero debido a la falta de este tipo administrativo desafortunadamente no se ha podido ejercer la acción de responsabilidad, concluyendo que a la fecha no se ha logrado imponer una sanción administrativamente.

Manifestó su preocupación ya que la laguna que presenta actualmente la Ley de Responsabilidades los ata de manos como autoridades investigadoras para ejercer debidamente la acción administrativa contra estos actos contrarios a los principios de la administración pública. Que, inclusive, los propios denunciantes han comentado que ninguna autoridad les da seguimiento.

Finalmente, se le preguntó sobre cuáles son las consecuencias de que no se cuente con un tipo administrativo de esta naturaleza, quien respondió que en

primer lugar, que se repitan los actos ya que al no existir una sanción conlleva a que las personas que practican esos actos, continúen realizándolos. Y la segunda es que las víctimas al ver que sus agresores no son sancionados, se sienten vulnerables en sus empleos, y deciden renunciar por miedo a que esa persona continúe realizando esa conducta.

Toda esta situación no solo afecta a las víctimas, sino que también deteriora la confianza del pueblo en las instituciones y el ambiente laboral dentro de ellas.

Con todo lo expuesto se puede corroborar la necesidad que existe de que la Ley de Responsabilidades regule al hostigamiento y acoso sexual como faltas administrativas graves, con la finalidad de que los órganos internos de control se encuentren en condiciones de sancionar a las y los servidores públicos que cometan estos actos, y con ello evitar que ese fenómeno se siga propagando a más instituciones de la administración pública.

La implementación de medidas efectivas es crucial para garantizar un entorno seguro y respetuoso para todas y todos los ciudadanos.

CONCLUSIONES

El hostigamiento y acoso sexual dentro de la administración pública del Estado de Michoacán de Ocampo representan un desafío estructural y muy significativo dentro de la sociedad; y, aunque pocas veces es evidenciada esta problemática, afecta no solo en lo individual, sino de manera directa a la integridad, reputación e imagen institucional, cuartando, además, la confianza ciudadana.

Si bien es cierto, el hostigamiento y acoso sexual se encuentran normados actualmente en la legislación penal del Estado; no es así en la materia administrativa; fuente legal para sancionar los actos cometidos por las personas servidoras y/o ex servidoras públicas, lo cual representa un retraso para la buena administración pública.

Estas limitaciones impiden que las autoridades disciplinarias respondan de manera contundente y efectiva ante las denuncias presentadas por las víctimas, ya que actualmente no cuentan con elementos normativos suficientes que los faculten para atribuir una posible falta administrativa a los infractores, con la finalidad de que, se haga efectivo el derecho a la justiciabilidad.

Como se pudo apreciar en las respuestas a las solicitudes de acceso a la información pública efectuadas a algunas autoridades, actualmente son varias las denuncias presentadas por las víctimas, sin embargo, estas no han sido sancionadas en términos de la Ley de Responsabilidades. ¿Qué significa? Una creciente impunidad y expansión de este fenómeno, ya que, al no recibir una sanción, los presuntos responsables continúan efectuando actos de esa naturaleza en contra de más víctimas vulnerables.

Así pues, con la intención de fortalecer la investigación, se buscó el acercamiento con algunas víctimas que pudieran aportar información desde su experiencia sobre cómo abordaron el tema, qué retos enfrentaron y cuál fue la solución que dieron al problema; sin embargo, solo se pudo obtener la entrevista de cuatro personas, ya que, dado el tema tan sensible, muchas mostraron temor a represalias.

Igualmente, se buscó establecer contacto para entrevistar a algunas autoridades investigadoras, volviéndose esto un poco más complejo que el contacto con las víctimas, ya que existe mucho hermetismo en exponer la situación que se vive en la administración pública, comentando algunos que se encontraban impedidos institucional y políticamente a brindar información. Esa falta de disponibilidad para hablar del tema tiene un significado, y es no querer que se visibilicen estas situaciones.

No obstante ello, se obtuvo una entrevista de una autoridad investigadora, quien proporcionó información muy valiosa para el presente estudio.

Dicha autoridad mostró el panorama real que viven los órganos internos de control; autoridades investigadoras y resolutoras en el Estado de Michoacán, frente a las denuncias por hostigamiento y acoso sexual: no se sancionan. Incluso señaló que han tenido que cerrar los expedientes dictando algunos acuerdos por falta de elementos, ya que no existe un tipo administrativo que permita sancionarlos legalmente. Esta declaración abona a la comprobación de la hipótesis planteada, sobre la laguna que presenta la Ley de Responsabilidades.

Lo preocupante de esto es que, pese a que existen las pruebas suficientes para acreditar una posible conducta irregular cometida por personas servidoras públicas, estas no pueden ser sancionadas. De ahí la importancia de regular dichos actos como una falta administrativa grave.

Por ello, la presente investigación, desde su perspectiva jurídico-propositiva, aporta un análisis profundo sobre esta problemática y no se basa solamente en proponer soluciones concretas enfocadas en garantizar que los procedimientos sancionadores sean eficaces, sino también intenta visibilizar el tema que, desde luego, permanece en silencio, pero latente en los adentros de las instituciones públicas.

Es necesario que a las víctimas se les garantice su derecho a la justiciabilidad e integridad personal, y no sujetarlas a que sus denuncias sean enfocadas únicamente a la vía penal cuando derivan de actos cometidos por funcionarios

públicos, sino que tengan la posibilidad de que también el derecho administrativo sancionador ejerza su facultad, la cual deviene directamente del artículo 109, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es decir, las víctimas merecen ser escuchadas y atendidas, no dejarlas en un completo estado de indefensión. Máxime que, todas las autoridades, en el ámbito de su competencia, están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos contenidos en la Constitución, dentro de los cuales se contemplan los derechos referidos en el párrafo que antecede.

Hoy, la administración pública del Estado enfrenta este problema estructural, el cual ha llegado a una escala incluso cultural, donde entre los mismos servidores públicos ocultan y encubren su comportamiento, a sabiendas que existen leyes blandas que no provocan una consecuencia que perjudique de manera significativa su estabilidad laboral en el ámbito público.

Atendiendo a lo expuesto, se requiere de una Ley de Responsabilidades fuerte y completa, que contemple dentro de su catálogo de faltas graves, las conductas de hostigamiento y acoso sexual, para que las autoridades competentes cuenten con los medios suficientes que permitan llevar a cabo los procedimientos administrativos a que haya lugar, en contra de las y los agresores. Y, sobre todo, se visibilice la problemática que, durante años aqueja a la administración pública.

Propuesta de reforma a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo:

Texto vigente	Propuesta de reforma
Artículo 57. Incurrirá en abuso de funciones el servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere la presente Ley o para causar perjuicio a alguna	Artículo 57. (...) Cometerá abuso de funciones la persona servidora pública que, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, realice actos de naturaleza sexual o lujuriosa en contra de otra persona sin su consentimiento, ya sea

persona o al servicio público; así como cuando realiza por sí o a través de un tercero, alguna de las conductas descritas en el artículo 9 Bis de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo.	de forma física, verbal o mediante el uso de medios digitales. Asimismo, incurre en abuso de funciones quien, aprovechándose de su posición, realice o tolere comportamientos que generen un ambiente hostil que afecte la integridad sexual, física, psíquica o moral de cualquier persona, o que atenten contra su dignidad humana.
---	---

FUENTES DE INFORMACIÓN

Bibliográficas

Aceves González, F., (2013). Poderes fácticos, comunicación y gobernabilidad: un acercamiento conceptual. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, LVIII (217), 271.

Acosta-Alvarado, PA, (2020). La naturaleza tutelar de las medidas cautelares en la Jurisdicción Especial para la Paz. *Cuestiones Constitucionales*, (43), 3-26.
<https://doi.org/10.22201/ij.24484881e.2020.43.15177>

Afanador C., MI, (2002). El derecho a la integridad personal. Elementos para su análisis. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 9 (30).

Ángeles Vargas, B. (2023). La teoría de la responsabilidad administrativa y su tipo abierto. Tirant lo Blanch.
<https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/info/9788411308649>

Antón Hurtado, F., (2015). Antropología del miedo. Metaodos. *Revista de ciencias sociales*, 3 (2), 262-275.

Betty Ruiz et al (2024). *Salud Mental. Una urdimbre transcompleja, transversal y complementaria*. <file:///E:/Dialnet-SaludMental-978738.pdf>

Briseño-Maas, ML, & Bautista-Martínez, E. (2016). La violencia hacia las mujeres en Oaxaca. En los caminos de la desigualdad y la pobreza. *Limina R. Estudios Sociales y Humanísticos*, XIV (2), 18.

Chanes Nieto, J., (2017). Los servidores de la administración pública en la Constitución. *Espacios Públicos*, 20(50).

Camacho Cepeda, G., (2019). Justicia administrativa y el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (22), 221-252. <https://doi.org/10.18601/21452946.n22.10>.

Carrazana, Valeria. (2003). EL CONCEPTO DE SALUD MENTAL EN PSICOLOGÍA HUMANISTA-EXISTENCIAL. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 1(1), 1-19. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612003000100001&lng=es&tlng=es.

Carlos F. Matute González. (2021). El control interno en el estado mexicano (p. 12). Tirant lo Blanch. <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/info/9788413784731>

Castro, S, y Suárez, E., (2023). Graduación de las sanciones en faltas administrativas disciplinarias según el coescop y la seguridad jurídica. *UNEMI*. 16(43), 114-131. <file:///C:/Users/uruap/Downloads/Dialnet-GraduacionDeLasSancionesEnFaltasAdministrativasDis-9275332.pdf>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos Mexicanos (CNDH), Julio 2016. “Conoce tus Derechos Humanos en el Nuevo Sistema Penal Acusatorio”. Publicado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Comunicado de prensa núm. 410/23, 19 de julio de 2023, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ensu/ensu_2023_07.pdf

Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) y otros, 2015, 4.51, recuperado de <file:///C:/Users/uruap/OneDrive/Escritorio/MAESTR%C3%8DA/METODOLOG>

[%C3%8DA/TESIS/LIBROS/norma%20HAS.pdf](#), consultado el 12 de diciembre 2023.

Cordero Quinzacara, E., (2012). El Derecho administrativo sancionador y su relación con el Derecho penal. *Revista de Derecho (Valdivia)*, XXV (2), 137.

Cordero Quinzacara, E., (2014). Los principios que rigen la potestad sancionadora de la Administración en el derecho chileno. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, (XLII), 399-439.

Cuevas Alba, M. A. (2024). *Justicia administrativa en la virtualidad: inteligencia artificial y metaverso*. Editorial Tirant Lo Blanch. <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/info/9788410716506>

del Tronco, J., (2012). Las causas de la desconfianza política en México. Perfiles Latinoamericanos, (40), 227-251.

Echeverría Echeverría, R., Paredes Guerrero, L., Diódora Kantún Chim, M., Batún Cutz, JL, & Carrillo Trujillo, CD (2017). Acoso y Hostigamiento Sexual en Estudiantes Universitarios: Un Acercamiento Cuantitativo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22 (1), 15-26.

Fierro López, MB, López Jiménez, PJ, Machado López, L., & Cedeño Floril, MP (2020). EL ACOSO CALLEJERO, UNA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3 (1), 120-127.

Flores Najarro, P., (2022). La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*. Universidad de Guadalajara, volumen VII, 150.

- Foucault, M. (1971). *Genealogía del Poder en Microfísica del Poder*, Ed., La Piqueta, Madrid 1979.
- García-García, J. (2011). La transformación del procedimiento administrativo y la LNPA (Ley Nacional de Procedimientos Administrativos). *Derecho PUCP* , (67), 29-45.
- Garrido Juncal, A., (2019). La protección del denunciante: regulación autonómica actual y propuestas de futuro. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, (12), 126-151.
- Garzón, V. (2022). *La prescripción de los delitos sexuales: otra manifestación más de la violencia contra las mujeres en México. Una mirada desde el derecho de acceso a la justicia y a una vida libre de violencia*. (Primera Edición). Instituto Mexicano de Derechos Humanos y Democracia A.C.
- Gobierno de México, Secretaría de la Función Pública, Instituto Nacional de las Mujeres, y Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Informe Anual Denuncias de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Administración Pública Federal 2021, recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/787611/Informe_HSAS_2021.pdf, consultado 11 de diciembre 2023.
- Gómez González, RF, (2017). El Non Bis in Ídem en el derecho administrativo sancionador. Revisión de sus alcances en la jurisprudencia administrativa. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, (XLIX), 101-138.
- González, D. K. (2021). *Justicia Restaurativa y Violencia contra la mujer*. (1ª ed.). Tirant lo Blanch.

González Pérez, Luis R, y otros. Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH), Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018), recuperado de:

<https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Diagnostico-Hostigamiento-Acoso-Sexual-APF.pdf>

Haro Goñi, A. (2012). *El Non Bis In Idem en México*. Tirant lo Blanch.
<https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/info/9788490532348>

Hernández, J. (s.f.). *Denuncia, Delación y Pesquisa*. Jurídicas UNAM,
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3228/16.pdf>

Hernández-Mendible, VR, (2011). La ejecución de los actos administrativos. *Derecho PUCP*, (67), 359-380.

Hurtado Cisneros, A., (2015). El Sistema de Responsabilidades de los Servidores Públicos en México. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 144.

Illand, N, (s.f), *Reglas para valorar testimonios de mujeres víctimas de delitos de violencia sexual con una perspectiva de género (hostigamiento sexual)*". *Reseña del amparo directo en revisión 3186/2016*. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Capítulo tercero EL SERVIDOR PÚBLICO I. La burocracia, recuperado en:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3370/5.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres. Informe 2022 Denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal, recuperado de:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/876663/Informe_de_casos_HAS_2022.pdf

- Le Clercq, JA, Cháidez, A., & Rodríguez, G. (2016). Midiendo la impunidad en América Latina: retos conceptuales y metodológicos. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales* , (55), 69-91.
- Loo Gutiérrez, M., (2017). El significado del procedimiento administrativo. *Revista Derecho del Estado*, (38), 155-175. <https://doi.org/10.18601/01229893.n38.06>
- Luna, O. (2015). *La Defensa Adecuada en Materia Penal en México*. Jurimetría. MacArthur Foundation.
- Mañalich, J., (2020). El favorecimiento personal habitual como forma de encubrimiento punible. *Revista de derecho (Concepción)*, 88(247), 195-220.
- Manzanares, J. (1975). Las inhabilitaciones y suspensiones en el Derecho positivo español. *Anuario de derecho penal y ciencias penales*, (28), 176-228.
- Mendoza Calderón, S. (2014). *El derecho penal frente a las formas de acoso a menores*. Tirant lo Blanch. <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/info/9788490337318>
- Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer. “*El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Presentación de resultados*”. Inmark, abril 2006, España, p. 6.
- Mogrovejo, JC, (2011). Las sanciones en materia tributaria en el Ecuador. *Foro, Revista de Derecho*, (15), 21-42.

- Mondragón-Duarte, SL, (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 50 (132), 100-122. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v50n132.a05>
- Montbrun, A. (2010). Notas para una revisión crítica del concepto de “poder”. *Revista de la Universidad Boliviana*, 9(25), 2-3. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v9n25/art22.pdf>
- Norza Céspedes, E., Peñalosa Otero, MJ, Coronado Neira, J., Idalir Duque Morales, B., & Castro Pérez, DP (2016). *Percepción de Impunidad: Precipitante del Crimen en Bogotá*. *Revista de Derecho*, (46), 39-70.
- Novoa, G. y otros. (2015), *Guía para la Detección y Trato Acoso Sexual*. Acacia (edit) 2ª Edición.
- Ochman, M., (2022). Recompensar la denuncia: apuntes para una política pública informada. *Secuencia. Revista de historia y ciencias sociales*, (113), 1-25.
- Olvera, M. (s.f.). *La responsabilidad administrativa de los servidores públicos en México*. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3370-la-responsabilidad-administrativa-de-los-servidores-publicos-en-mexico>
- Orduña Trujillo, EL, (2005). Los derechos humanos de las víctimas. *Latinoamérica. Revista de Estudios Latinoamericanos*, (40), 169-172.
- Organización Mundial de la Salud (2022). *Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama general*. Recuperado de <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/c6877de8-6454-4100-ba24-4316142290f1/content>

(Ossa, 2000), citado por Góngora, G. La ciencia del derecho procesal constitucional. Estudios en homenaje a Héctor Fix-Zamudio en sus cincuenta años como investigador del derecho, t. XII, Ministerio Público, contenciosos administrativo y actualidad jurídica. Recuperado de <https://www.juridicas.unam.mx/>.

Padilla Sanabria, L., (2022). La Dogmática Disciplinaria, el principio de tipicidad en las faltas administrativas. Editorial Flores, 66.

Padilla Sanabria, L. X., & Leandro Eduardo Astrain Bañuelos. (2022). *El bien jurídico en el Derecho Administrativo Disciplinario. Una conversación. Estudio introductorio de Martín Botero*. Tirant lo Blanch. <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/info/9788411131049>

Palomino, F. (2012). *Acoso Sexual en México: Análisis y Propuestas*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Ciudad de México México. <https://www.redalyc.org/pdf/1411/141125359002.pdf>.

Pérez Duarte y Noroña, AE, (2021). Los impactos de la impunidad en México. Reflexiones desde una perspectiva de género. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, LIV (160), 363-387. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2021.160.15979>

Podestá C., P., (2006). Un acercamiento al concepto de cultura. Revista de Economía, Finanzas y Ciencias Administrativas, 11 (21), 25-39.

Portal et al., (2018). *Retos que enfrenta la Administración Pública en el Sistema de Nacional Anticorrupción*. Tirant lo Blanch. <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/info/9788491698678>

Quintero, S. (2020). *El acoso y hostigamiento sexual escolar, necesidad de su regulación en las Universidades*. Universidad Autónoma de Guadalajara,

México. <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v6n51/1405-9436-laven-6-51-245.pdf>

Quinteros, D. (2014). Delitos del espacio público y el problema de la “cifra negra”: una aproximación a la no-denuncia en Chile. *Política Criminal*, 9(18), 1-22. <https://www.scielo.cl/pdf/politcrim/v9n18/art12.pdf>

Ramírez, ML, (2007). La sanción administrativa y su diferencia con otras medidas que imponen cargas a los administrados en el contexto español. *Revista de Derecho*, (27), 272-292.

Ramírez Torrado, ML, (2011). La Tipicidad en el Derecho Administrativo Sancionador. *Scientia*, (39), recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=651769467003>, consultado el 11 de mayo de 2024.

Ramírez Torrado, ML, & Álvarez, P. (2015). El principio non bis in idem en el derecho disciplinario del abogado, en Colombia. *Ius et Praxis*, 21 (1), 345-376.

Rangel Jhorima Vielma. Salud Mental y Género. Otras Miradas [en línea]. 2001, 35-42 [fecha de Consulta 12 de Diciembre de 2023]. ISSN: 1317-5904. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18310105>.

Real Academia Española. (s.f.). Acosar. En *Diccionario de la lengua española*. Consulta 02 de octubre de 2023. <https://dle.rae.es/acosar?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). Denuncia. En *Diccionario de la lengua española*. Consultado 07 de mayo de 2024, <https://dle.rae.es/denuncia>.

Real Academia Española: Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ). (s.f.). Denuncia. Consultado 07 de mayo de 2024, <https://dpej.rae.es/lema/denuncia1>.

Real Academia Española. (s.f.). Repercusión. En Diccionario de la lengua española. Consulta 02 de noviembre de 2023, <https://dle.rae.es/repercusi%C3%B3n>.

Resolución del Parlamento Europeo, de 1 de junio de 2023, sobre el acoso sexual en la Unión y el análisis del movimiento #MeToo (2022/2138(INI)), recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0217_ES.pdf

Robles Mendoza, AL, (2014). Miedo en las calles: principal emoción de la inseguridad pública delictiva. Un estudio criminológico y de género. *SIU. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla AC*, VIII (34), 81-100.

Rojas López, JG, (2009). El garantismo en el marco del derecho administrativo sancionado. *EL ÁGORA USB* , 9 (2), 373-389.

Salazar Fernández, EE, (2013). Las medidas cautelares en el proceso contencioso administrativo: la necesidad de argumentación en función a sus requisitos especiales. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura* , 2 (2), 125-145.

Santacruz Lima, R. (2025). Desafíos de la Justicia Penal en México. https://www.tirantonline.com.mx/base/tolmex/biblioteca_virtual?instance=tolmex

Smith (2011), citado por Romero Palencia, Angélica, Plata Santander Juana Vianey. ACOSO ESCOLAR EN UNIVERSIDADES. Enseñanza e Investigación en Psicología [en línea]. 2015, 266-274[fecha de Consulta 11 de Diciembre de 2023]. ISSN: 0185-1594. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29242800003>.

- Soto Delgado, Pablo. (2016). Sanciones administrativas como medidas de cumplimiento del Derecho: un enfoque funcional y responsivo aplicado al régimen sancionatorio ambiental. *Ius et Praxis*, 22(2), 189-226. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122016000200007>
- Soto, J., y Aguirre, C. (2018). El derecho humano al mínimo vital y su aplicación al sistema jurídico-laboral mexicano. *Revista de investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*. 12(24), 95-109. <file:///C:/Users/uruap/Downloads/Dialnet-ElDerechoHumanoAlMinimoVitalYSuAplicacionAlSistema-6622283.pdf>
- Soto Zubieta et al (2021). Mínimo vital en México: obligaciones internacionales y gasto público. *Andamios*, 18(46), 513-537. Epub 17 de enero de 2022. <https://doi.org/10.29092/uacm.v18i46.855>
- Steele Garza, J. G., et al (2022). El impacto de la mediación en el modelo policial mexicano (p. 5). Tirant lo Blanch. <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/info/9788411131865>
- Thury Cornejo, Valentín. (2016). Medidas cautelares y nuevas funciones del juez en la formulación de políticas públicas. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(147), 245-276. Recuperado en 17 de julio de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332016000300245&lng=es&tlng=es.
- Tirado, T. y Nieto, M. (2024). Miedo, enojo y denuncia: Antecedentes emocionales de la denuncia de actos de corrupción en organizaciones públicas. *Gestión y Política Pública*, XXXIII (1), 35-63.

UNAM. Capítulo tercero “El servidor Público” del libro Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos en México. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3370/5.pdf>

Valdez, A. (2021). *El ABC de los OIC: Los Órganos Internos de Control en México* (Primera edición). Prometeo Editores S.A. de C.V.

Valdez Meza, S. (2017). *La Individualización Judicial de la Pena en el Sistema Acusatorio*. Tirant lo Blanch.
<https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/info/9788491193579>

Vargas Arévalo, JC, (2009). *ÉTICA, CORRUPCIÓN Y BUROCRACIA. PERSPECTIVAS*, (24), 209-226.

Villacreses Valle, JA, (2019). Procedimiento de ejecución de las sanciones administrativas. *Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo*, 6 (2).

Villagrán, O. F. (2022). *Las responsabilidades administrativas de los legisladores federales*. (1ª ed.). Tirant lo Blanch.

Villanueva Sarmiento Ibeth. El Abuso Sexual Infantil: Perfil del Abusador, la Familia, el Niño Víctima y Consecuencias Psíquicas del Abuso. *Psicogente* [en línea]. 2013, 451-470 ISSN: 0124-0137. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497552364016>.

Villasana, P. (s.f.) Principio *Non Bis In Ídem* dentro del régimen disciplinario de los Funcionarios Públicos. (pp. 465-476). Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <file:///C:/Users/uruap/Downloads/20.pdf>

Vázquez Avedillo, J. F. (2022). *Responsabilidades de los servidores públicos en México*. Tirant lo Blanch.
<https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/info/9788411303279>

Legisgrafía:

Convención Americana sobre Derechos Humanos [CADH] o Pacto de San José (1978), art. 5 y 25.1 (San José Costa Rica).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM], arts. 108 y 109. 5 de febrero de 1917 (México).

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo [CPELSMO], arts. 105, 109 y 109 bis. Marzo de 1918 (Michoacán de Ocampo, México).

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios [LTSEMOM]. Arts. 2, 3 y 4. 8 de agosto de 1983 (Michoacán de Ocampo, México).

Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo [LVLVMEMO], Art. 6, fracción II. 9 de agosto de 2012 (Michoacán de Ocampo, México).

Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios [LRAEMM], Arts. 59 y 60. 30 de mayo de 2017 (Estado de México).

Código Penal Federal [CPF], artículo 259 Bis y 260. DOF 14 de agosto de 1931, última reforma 18 de octubre 2023 (México).

Código Penal para el Estado de Michoacán [CPEM], artículos 166, 252, 253, 243, 249. 17 de diciembre de 2014, última reforma 30 de mayo 2025 (Michoacán de Ocampo, México).

Código Civil para el Estado de Michoacán de Ocampo [CCEMO], capítulo II. 11 de febrero de 2008 (Michoacán de Ocampo, México).

Jurisprudencia:

Corte Interamericana de Derechos humanos. Caso Fernández Ortega y otros Vs México. Excepción Preliminar de Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010. Serie C No. 215. <https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/es/vid/883974283>.

Tesis: (I Región) 8o.44 A (10a.), “Código de Ética del Poder Judicial del Estado de México. No puede servir de sustento para fincar una Responsabilidad Administrativa a un Servidor Público de la Judicatura”., Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, marzo de 2017, disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2013982> (fecha de consulta: 03 de noviembre 2023).

Fuentes electrónicas:

Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual. (2019, 30 de abril). Gobierno de México. <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/cero-tolerancia-al-hostigamiento-sexual-y-al-acoso-sexual?idiom=es>

Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2024. (2024, 19 de septiembre). Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENVIPE/ENVIPE_24.pdf

Secretaría Ejecutiva el Sistema Anticorrupción del Estado de Chiapas. (s.f.). ¿Qué es una denuncia?, recuperado de <https://sesaech.gob.mx/denuncias/que-es-una-denuncia>, consultado el 07 de mayo de 2024.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). (1992). *Recomendación General N° 19: La violencia contra la mujer*. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/19.pdf

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110ª reunión (2022), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

ANEXOS

ENCUESTA.

Marca temporal	Sexo	Edad	¿Cuáles considera que son los principales factores	Mencione una consecuencia que se origine al no
25/10/2024 23:53:31	Masculino	31 - 40 años	Desconocimiento de los medios de denuncia	Impunidad
26/10/2024 12:42:40	Femenino	31 - 40 años	Trámites demasiado burocráticos	Que siga la impunidad de los delincuentes
26/10/2024 12:44:21	Masculino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	Las personas que cometen un delito no reciben u
26/10/2024 12:55:31	Femenino	41 - 50 años	Desconfianza en las autoridades	Impunidad
26/10/2024 12:59:25	Femenino	31 - 40 años	Trámites demasiado burocráticos	La conducta delictiva continua aumentando y no
26/10/2024 13:00:52	Masculino	20 - 30 años	Pérdida de tiempo	Se fomenta el crecimiento de la impunidad y la co
26/10/2024 13:01:34	Femenino	20 - 30 años	Trámites demasiado burocráticos	Abonamos a la corrupción
26/10/2024 13:14:05	Femenino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	Impunidad, violación sistemática a los D.H
26/10/2024 13:19:35	Femenino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	Más violencia e impunidad
26/10/2024 13:25:15	Masculino	41 - 50 años	Desconfianza en las autoridades	Que se repitan actos delictivos y de corrupcion
26/10/2024 13:50:33	Femenino	31 - 40 años	Trámites demasiado burocráticos	Reincidencia de la conducta
26/10/2024 13:54:28	Femenino	20 - 30 años	Desconfianza en las autoridades	Se generan redes de impunidad y se normaliza ca
26/10/2024 14:07:54	Masculino	31 - 40 años	Pérdida de tiempo	Quedan impunes, además al no haber consecuen
26/10/2024 14:08:51	Masculino	20 - 30 años	Miedo	Salir perjudicado en las estancias finales
26/10/2024 14:11:10	Femenino	31 - 40 años	Pérdida de tiempo	Siguen creciendo las insidencias
26/10/2024 14:11:21	Masculino	41 - 50 años	Desconfianza en las autoridades	Se agudiza la problemática
26/10/2024 14:15:04	Femenino	20 - 30 años	Miedo	Que se sigan cometiendo esos actos
26/10/2024 14:15:52	Masculino	20 - 30 años	Pérdida de tiempo	No se genera un antecedente. Y por ende es más
26/10/2024 14:26:36	Femenino	41 - 50 años	Trámites demasiado burocráticos	Impunidad
26/10/2024 14:28:14	Femenino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	Desconocimiento de tipos de denuncia

Marca temporal	Sexo	Edad	¿Cuáles considera que son los principales factores	Mencione una consecuencia que se origine al no
26/10/2024 14:29:32	Masculino	41 - 50 años	Trámites demasiado burocráticos	Que quienes cometan algún acto indebido lo com
26/10/2024 14:32:56	Femenino	20 - 30 años	Miedo	Que siga habiendo más víctimas que sufran daño
26/10/2024 14:45:36	Femenino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	Aumento de actos u omisiones contrarios a la ley
26/10/2024 14:50:09	Masculino	20 - 30 años	Trámites demasiado burocráticos	Son actos que se sigue repitiendo
26/10/2024 14:50:23	Femenino	20 - 30 años	Desconocimiento de los medios de denuncia	La principal, que no se haga justicia y por consigu
26/10/2024 14:51:11	Masculino	41 - 50 años	Todos son factores	Se convierte en algo normal.
26/10/2024 14:55:56	Femenino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	Los actos continúan, no hay quien los detecte, en Ahora ya hay muchas facilidades para denunciar, Creo que la principal causa es que creen que las r
26/10/2024 14:58:48	Femenino	20 - 30 años	Desconfianza en las autoridades	Venganza contra quien denuncia la de acto u omi
26/10/2024 15:09:55	Femenino	20 - 30 años	Desconfianza en las autoridades	Más actividad delictiva
26/10/2024 15:12:12	Femenino	41 - 50 años	Desconocimiento de los medios de denuncia	Que se sigan cometiendo delitos
26/10/2024 15:18:52	Femenino	31 - 40 años	Trámites demasiado burocráticos	Pérdida de tiempo
26/10/2024 15:24:30	Femenino	20 - 30 años	Desconfianza en las autoridades	Que siga ocurriendo
26/10/2024 15:32:11	Femenino	51 en adelante	Desconocimiento de los medios de denuncia	se siguen cometiendo los crímenes
26/10/2024 15:33:29	Femenino	51 en adelante	Trámites demasiado burocráticos	se siguen cometiendo los crímenes
26/10/2024 16:19:51	Femenino	51 en adelante	Trámites demasiado burocráticos	Se contribuye a que siga existiendo corrupción e
26/10/2024 16:21:29	Femenino	31 - 40 años	Miedo	Queda impune las cuestiones de justicia y actos d
26/10/2024 16:21:50	Femenino	51 en adelante	Desconfianza en las autoridades	Se contribuye a que siga existiendo corrupción e
26/10/2024 16:30:58	Femenino	20 - 30 años	Desconfianza en las autoridades	Aumenta la impunidad en los delitos
26/10/2024 16:48:36	Femenino	20 - 30 años	Desconocimiento de los medios de denuncia	Pagar tu silencio

Marca temporal	Sexo	Edad	¿Cuáles considera que son los principales factores?	Mencione una consecuencia que se origine al no
26/10/2024 16:54:41	Masculino	20 - 30 años	Pérdida de tiempo	Impunidad del delito
26/10/2024 16:58:55	Masculino	20 - 30 años	Desconocimiento de los medios de denuncia	Mal uso del sistema legal
26/10/2024 17:29:46	Femenino	20 - 30 años	Trámites demasiado burocráticos	Contribuyes a que no se terminen las malas prácticas
26/10/2024 17:30:43	Masculino	20 - 30 años	Pérdida de tiempo	Que se comentan frecuentemente, al grado de no
26/10/2024 17:34:26	Masculino	20 - 30 años	Desconfianza en las autoridades	La perpetuación y normalización de la corrupción
26/10/2024 17:50:11	Femenino	31 - 40 años	Trámites demasiado burocráticos	Se repiten los actos
26/10/2024 18:54:50	Masculino	20 - 30 años	Desconfianza en las autoridades	Que sigan los delitos Que la policía haga de las suyas con total impunidad
26/10/2024 19:20:36	Masculino	20 - 30 años	Desconocimiento de los medios de denuncia	El aumento de más violaciones a las normas
26/10/2024 19:39:59	Femenino	20 - 30 años	Desconfianza en las autoridades	Miedo
26/10/2024 19:51:55	Masculino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	Que siga el índice de delitos altos.
26/10/2024 19:52:37	Femenino	31 - 40 años	Trámites demasiado burocráticos	Impunidad
26/10/2024 20:07:36	Femenino	20 - 30 años	Desconfianza en las autoridades	mas violencia en la comunidad, menos castigos p
26/10/2024 20:16:09	Femenino	20 - 30 años	Desconocimiento de los medios de denuncia	Que sigan abusando
26/10/2024 20:16:17	Masculino	41 - 50 años	Desconfianza en las autoridades	Los problemas empeoran
26/10/2024 20:22:52	Femenino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	Impunidad
26/10/2024 20:26:38	Masculino	20 - 30 años	Desconocimiento de los medios de denuncia	No se hace justicia y el criminal puede seguir hac
26/10/2024 20:30:25	Masculino	41 - 50 años	Trámites demasiado burocráticos	La posible repetición de las conductas constitutiv
26/10/2024 20:36:31	Masculino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	Queda impune
26/10/2024 20:37:27	Masculino	41 - 50 años	Desconfianza en las autoridades	Impunidad
26/10/2024 20:38:05	Masculino	41 - 50 años	Desconfianza en las autoridades	Impunidad

Marca temporal	Sexo	Edad	¿Cuáles considera que son los principales factores?	Mencione una consecuencia que se origine al no
26/10/2024 20:59:57	Masculino	41 - 50 años	Miedo	No se puede reforzar la seguridad en alguna zona
26/10/2024 21:30:47	Femenino	41 - 50 años	Desconfianza en las autoridades	No sé resuelve el problema y tienden a repetirse
26/10/2024 21:37:00	Masculino	41 - 50 años	Desconfianza en las autoridades	Repetición de conductas delictivas
26/10/2024 21:37:32	Femenino	41 - 50 años	Desconfianza en las autoridades	Que cada vez se incrementa más la corrupción y l
26/10/2024 21:40:09	Femenino	31 - 40 años	Todos los anteriores	Más personas se perjudican a futuro, daño psicol
26/10/2024 21:44:28	Femenino	51 en adelante	Miedo	El culpable no recibe su merecido
26/10/2024 21:51:00	Femenino	20 - 30 años	Desconocimiento de los medios de denuncia	Que la resolución del problema se va aplazando e
26/10/2024 22:13:04	Femenino	41 - 50 años	Desconfianza en las autoridades	Que se siguen realizando
26/10/2024 22:30:27	Femenino	31 - 40 años	Desconocimiento de los medios de denuncia	Que se siga repitiendo la situación. Que se reduzca la posibilidad de que haya modifi
26/10/2024 22:31:26	Femenino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	Impunidad
26/10/2024 23:36:47	Masculino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	El aumento de la impunidad
26/10/2024 23:43:47	Femenino	31 - 40 años	Trámites demasiado burocráticos	Darles poder al servidores públicos incompetente
27/10/2024 8:23:34	Masculino	51 en adelante	Desconfianza en las autoridades	CONTINUA CRECIENDO LA DELINCUENCIA!!
27/10/2024 9:01:35	Masculino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	Sin respuesta
27/10/2024 9:46:29	Femenino	20 - 30 años	Desconfianza en las autoridades	Normalización del crimen junto a desconocimient
27/10/2024 10:03:44	Masculino	20 - 30 años	Desconfianza en las autoridades	Los delitos se quedan impunes, no se toman las r
27/10/2024 11:41:53	Femenino	31 - 40 años	Desconocimiento de los medios de denuncia	Que siga la corrupción
27/10/2024 12:02:01	Masculino	20 - 30 años	Miedo	Permitir que ciertos delitos o crímenes sigan ocu
27/10/2024 13:02:16	Femenino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	Repetición del hecho

Marca temporal	Sexo	Edad	¿Cuáles considera que son los principales factores?	Mencione una consecuencia que se origine al no
27/10/2024 13:02:35	Femenino	20 - 30 años	Desconfianza en las autoridades	Sigan en mayor crecimiento los delitos
27/10/2024 14:02:02	Femenino	20 - 30 años	Trámites demasiado burocráticos	Se van a seguir generando
27/10/2024 16:54:39	Masculino	41 - 50 años	Trámites demasiado burocráticos	Que no sirve de nada, a fin de cuentas las leyes y
28/10/2024 11:22:30	Femenino	31 - 40 años	Miedo	El problema seguirá
29/10/2024 8:25:10	Femenino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	Corrupción
29/10/2024 8:26:49	Femenino	31 - 40 años	Desconfianza en las autoridades	Corrupción

SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Oficio de la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT). N°074/2023
ASUNTO: Respuesta a solicitud de Oficio
Morelia, Michoacán, a 25 veinticinco de julio del 2023 dos mil veintitrés.

C. [REDACTED]
Presente.

Con fundamento legal en los artículos 1º, 3º, 4º, 5º, 6º, 8º, 9º, 64, 65, 66, 67, y 68 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo y en atención a la solicitud de información presentada con fecha 14 catorce de junio del año dos mil veintitrés, registrada bajo el folio (s) número (s) 161283623000069, del sistema de Solicitudes de la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT) relativa a:

A partir de la entrada en vigor de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo (18 de julio de 2017), a la fecha, ¿Cuántas denuncias por actos de hostigamiento y acoso sexual se han recibido en esa Secretaría de Contraloría, así como en los Órganos Internos de Control?

La Secretaría de Contraloría, se declaró competente para emitir la siguiente respuesta, de conformidad con lo establecido por los artículos 8, 75, 77, 126, fracciones II y V y demás aplicables de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo, así como el artículo 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo; por lo que se emite la siguiente respuesta:

La Unidad de Apoyo a Órganos Internos de Control de esta Secretaría de Contraloría contestó lo siguiente:

RESPUESTA: De la información proporcionada por los Órganos Internos de Control de esta Dependencia se comunica que se han recibido 62 sesenta y dos denuncias por actos de hostigamiento y acoso sexual, en el periodo requerido.

Lo anterior, se determinó tras realizar la búsqueda exhaustiva de la información en todo registro físico o electrónico de este sujeto obligado.

ATENTAMENTE
SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN

Oficio de la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT). N°077/2023
ASUNTO: Respuesta a solicitud de Oficio
Morelia, Michoacán, a 03 tres de Agosto del 2023 dos mil veintitrés.

C. 
Presente.

Con fundamento legal en los artículos 1°, 3°, 4°, 5°, 6°, 8°, 9°, 64, 65, 66, 67, y 68 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo y en atención a la solicitud de información presentada con fecha 14 catorce de junio del año dos mil veintitrés, registrada bajo el folio (s) número (s) 161283623000070, del sistema de Solicitudes de la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT) relativa a:

¿Cuántos servidores públicos han sido sancionados por las autoridades resolutoras de los Órganos Internos de Control de esa Secretaría por motivo de faltas administrativas de hostigamiento y acoso sexual? En el periodo de 18 de julio de 2017 a la fecha.

La Secretaría de Contraloría, se declaró competente para emitir la siguiente respuesta, de conformidad con lo establecido por los artículos 8, 75, 77, 126, fracciones II y V y demás aplicables de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo, así como el artículo 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo; por lo que se emite la siguiente respuesta:

La Unidad de Apoyo a Órganos Internos de Control de esta Secretaría de Contraloría contestó lo siguiente:

RESPUESTA: De conformidad con las atribuciones conferidas por la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo a los Órganos Internos de Control de la Secretaría de Contraloría, acorde a la información proporcionada por los mismos, a la fecha del requerimiento, se ha sancionado a 1 un servidor público por el tipo de faltas referidas.

Lo anterior, se determinó tras realizar la búsqueda exhaustiva de la información en todo registro físico o electrónico de este sujeto obligado.

ATENTAMENTE
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN

GOBIERNO DEL ESTADO DE MICHOACÁN
SECRETARÍA DE CONTRALORÍA



Diana Paola Pedrizco Infante

NECESIDAD DE UNA SANCIÓN EFECTIVA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓ...

 Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:520636016

170 páginas

Fecha de entrega

30 oct 2025, 12:51 p.m. GMT-6

48.856 palabras

Fecha de descarga

30 oct 2025, 12:56 p.m. GMT-6

268.342 caracteres

Nombre del archivo

NECESIDAD DE UNA SANCIÓN EFECTIVA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓ....pdf

Tamaño del archivo

1.5 MB

Formato de Declaración de Originalidad y Uso de Inteligencia Artificial

Coordinación General de Estudios de Posgrado
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo



A quien corresponda,

Por este medio, quien abajo firma, bajo protesta de decir verdad, declara lo siguiente:

- Que presenta para revisión de originalidad el manuscrito cuyos detalles se especifican abajo.
- Que todas las fuentes consultadas para la elaboración del manuscrito están debidamente identificadas dentro del cuerpo del texto, e incluidas en la lista de referencias.
- Que, en caso de haber usado un sistema de inteligencia artificial, en cualquier etapa del desarrollo de su trabajo, lo ha especificado en la tabla que se encuentra en este documento.
- Que conoce la normativa de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en particular los Incisos IX y XII del artículo 85, y los artículos 88 y 101 del Estatuto Universitario de la UMSNH, además del transitorio tercero del Reglamento General para los Estudios de Posgrado de la UMSNH.

Datos del manuscrito que se presenta a revisión		
Programa educativo	Maestría en Derecho con opción en Derecho Procesal Constitucional	
Título del trabajo	Necesidad de una sanción efectiva al hostigamiento y acoso sexual en la administración pública del Estado de Michoacán de Ocampo.	
	Nombre	Correo electrónico
Autor/es	Diana Paola Pedrizco Infante	0949900d@umich.mx
Director	Alejandra Juksdivia Vázquez Mendoza	alejandra.mendoza@umich.mx
Codirector		
Coordinador del programa	Héctor Chávez Gutiérrez	hector.chavez@umich.mx

Uso de Inteligencia Artificial		
Rubro	Uso (sí/no)	Descripción
Asistencia en la redacción	No	

Formato de Declaración de Originalidad y Uso de Inteligencia Artificial

Coordinación General de Estudios de Posgrado
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo



Uso de Inteligencia Artificial		
Rubro	Uso (sí/no)	Descripción
Traducción al español	No	
Traducción a otra lengua	No	
Revisión y corrección de estilo	No	
Análisis de datos	No	
Búsqueda y organización de información	No	
Formateo de las referencias bibliográficas	No	
Generación de contenido multimedia	No	
Otro	No	

Datos del solicitante	
Nombre y firma	Diana Paola Pedrizco Infante
Lugar y fecha	Morelia, Michoacán, a 27 de octubre de 2025.