

**NAUCALPAN**  
DE JUÁREZ

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES  
CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

Versión 1.0

UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS MUNICIPAL

01 DE SEPTIEMBRE DE 2024

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	2 de 28

## Contenido

OBJETIVO GENERAL .....	3
ÁREAS INVOLUCRADAS.....	4
GLOSARIO .....	4
MARCO JURÍDICO .....	6
POLÍTICAS .....	7
DIAGRAMA DE FLUJO .....	12
FORMULARIOS .....	15
SIMBOLOGÍA.....	27
CONTROL DE VERSIONES .....	27
VALIDACIÓN .....	28

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	3 de 28

## OBJETIVO GENERAL

El presente Manual, tiene como objetivo establecer los procesos de actuación de la Unidad de Asuntos Internos Municipal ante las quejas y denuncias presentadas por casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y/o Sexual, en contra de los elementos que conforman la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura del Municipio de Naucalpan de Juárez, México, así como del personal adscrito a la Subdirección de Prevención del Delito dependiente de la Presidencia Municipal, y que son presuntamente cometidas por integrantes de la misma Dirección General o de dicha Subdirección.

Se entiende como Acoso Laboral, a los actos o comportamientos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.

Mientras que el Acoso Sexual se caracteriza como una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe una 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.

Por otra parte, se entiende por Hostigamiento laboral el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

A su vez, el Hostigamiento Sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Por lo anterior, se presentan de manera ordenada y secuencial, las etapas del procedimiento de recepción, atención, investigación, dictaminación y seguimiento de quejas y denuncias realizadas por casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y/o Sexual de las y los elementos adscritos a la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura, así como el personal adscrito a la Subdirección de Prevención del Delito dependiente de la Presidencia Municipal. Así mismo, se describirán las actuaciones que debe realizar la Unidad para brindar orientación y acompañamiento a las probables víctimas ante las instancias a las que también pueden acudir, con el fin de actuar con empatía ante la situación que enfrentan, respetando sus derechos humanos, evitando la revictimización, con manejo de excesiva discreción y confidencialidad de los datos personales otorgados.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	4 de 28

## ÁREAS INVOLUCRADAS

En la aplicación de este Manual intervienen las siguientes dependencias de la Administración Pública Municipal:

1. Unidad de Asuntos Internos Municipal.
2. Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura.
3. Comisión de Honor y Justicia.
4. Dirección General Jurídica y Consultiva.
5. Contraloría Interna Municipal.
6. Fiscalía General de Justicia del Estado de México.

## GLOSARIO

**Acoso Laboral.** Actos o comportamientos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.

**Acoso Sexual.** Forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica, 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.

**Administración Pública Municipal.** Las Dependencias y Entidades que integran la Administración Pública Municipal de Naucalpan de Juárez.

**Ayuntamiento.** El órgano máximo del Municipio integrada por una Presidenta o Presidente Municipal, Síndicos y regidores.

**Denuncia.** La manifestación personal o anónima, utilizando cualquier medio señalado para tales efectos, por la que se hacen del conocimiento de la Unidad de Asuntos Internos, los actos u omisiones de los Elementos adscritos a la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura de Naucalpan de Juárez; así como el adscrito a la Subdirección de Prevención del Delito dependiente de la Presidencia Municipal, que puedan constituir faltas administrativas o infracciones disciplinarias.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	5 de 28

**Dirección General.** La Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura.

**Elemento (s).** Al personal especializado que integra el Cuerpo de Seguridad Pública, adscrito a la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura de Naucalpan de Juárez; así como el adscrito a la Subdirección de Prevención del Delito dependiente de la Presidencia Municipal.

**Expediente.** El Expediente de Investigación integrado por la Unidad de Asuntos Internos.

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

**Hostigamiento Sexual.** Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Inspección.** La técnica de investigación utilizada por la Unidad para comprobar el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los Elementos.

**Investigación.** La fase del procedimiento que puede iniciarse de oficio, ya sea por quejas o denuncias; cuyo objetivo es proporcionar a la persona Servidora Pública adscrita a la Unidad, de elementos necesarios que le permitan advertir la posible comisión de una falta administrativa o infracción disciplinaria.

**Ley de Transparencia.** La Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios.

**Ley Estatal.** La Ley de Seguridad del Estado de México.

**Ley General.** La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

**Ley de Responsabilidades.** La Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

**Manual.** El Manual de Procedimientos para la Recepción, Investigación, Seguimiento y Dictaminación de Quejas y Denuncias de la Unidad de Asuntos Internos Municipal.

**Presidenta o Presidente Municipal.** La Persona Titular de la Presidencia Municipal Constitucional de Naucalpan de Juárez, México.

**Presunción de Inocencia.** Deber de la Unidad de no emitir un juicio negativo de una o un elemento de la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	6 de 28

Segura o de la Subdirección de Prevención del Delito, mientras no se acredite una responsabilidad.

**Presunta víctima.** La persona que ha sido afectada directamente en su esfera de derechos, al ser objeto de un presunto Hostigamiento y/o Acoso Sexual y/o Laboral.

**Queja.** La manifestación personal o anónima, utilizando cualquier medio señalado para tales efectos, por la que se hacen del conocimiento a la Unidad de Asuntos Internos, los actos u omisiones de los Elementos adscritos a la Dirección General; así como el adscrito a la Subdirección de Prevención del Delito dependiente de la Presidencia Municipal, relacionados con el cumplimiento de sus deberes y que significan una afectación directa.

**Régimen disciplinario.** El conjunto de disposiciones que regulan la disciplina, sanciones, amonestaciones, suspensiones y correcciones disciplinarias.

**Reglamento.** El Reglamento Interior de la Unidad de Asuntos Internos Municipal de Naucalpan de Juárez, México.

**Reglamento del Servicio Profesional.** El Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Administración Municipal de Naucalpan de Juárez, México.

**Revictimización.** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima derivado de la inadecuada atención.

**Unidades Administrativas.** Las Subdirecciones y Departamentos que sean necesarios para el eficiente desempeño de las atribuciones conferidas a la Unidad, conforme al presente Manual.

**Titular de la Unidad.** La persona Titular de la Unidad de Asuntos Internos Municipal.

**Unidad.** La Unidad de Asuntos Internos Municipal de Naucalpan de Juárez, México.

## MARCO JURÍDICO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
2. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México;
3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y Recomendación General 19, del Comité sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, órgano vigilante de la Convención.
4. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	7 de 28

5. Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento;
6. Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes;
7. Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública;
8. Ley General de Víctimas;
9. Ley Federal del Trabajo (únicamente lo aplicable a la definición de hostigamiento laboral con la que se da cumplimiento a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer).
10. Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios;
11. Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios;
12. Ley de Seguridad del Estado de México;
13. Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios;
14. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios (únicamente lo aplicable a la definición de hostigamiento sexual con la que se da cumplimiento al Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo).
15. Código de Procedimientos Administrativos del Estado de México;
16. Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Municipio de Naucalpan de Juárez, México;
17. Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Administración Municipal de Naucalpan de Juárez, México;
18. Reglamento Interno de la Presidencia Municipal de Naucalpan de Juárez, México;
19. Reglamento Interior de la Unidad de Asuntos Internos Municipal de Naucalpan de Juárez, México; y,
20. Reglamento Orgánico de la Administración Pública Municipal de Naucalpan de Juárez, México.

## POLÍTICAS

El horario de atención presencial a las personas quejas o denunciantes, así como a las Dependencias será de 09:00 a 18:00 horas de lunes a viernes.

Las personas servidoras públicas adscritas a la Unidad de Asuntos Internos Municipal deberán portar credencial de identificación con fotografía.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	8 de 28

El personal de la Unidad de Asuntos Internos Municipal observará en todo momento, los derechos de las personas denunciantes o quejas y en los procedimientos, se conducirá sin distinción, exclusión o restricción.

En las investigaciones y dictaminaciones que realicen las personas servidoras públicas de la Unidad de Asuntos Internos Municipal sobre cuestiones que involucren a niñas, niños y adolescentes, se considerará de manera primordial, el interés superior de la niñez.

Los elementos policiales que se presenten a comparecencia en la Unidad de Asuntos Internos Municipal referente a la investigación que se sigue, deberán acudir con identificación oficial, sin arma, sin teléfono y sin equipo de radiocomunicación.

La Unidad, es competente para conocer e investigar de quejas o denuncias relacionadas con casos en posibles condiciones de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y/o Sexual, por parte de las y los Elementos, que puedan constituir faltas administrativas o infracciones disciplinarias, al régimen disciplinario, establecidos en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y/o la Ley de Seguridad del Estado de México y en el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Administración Municipal de Naucalpan de Juárez, México, sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la Contraloría Interna Municipal y/o a la Fiscalía General de Justicia del Estado de México.

En el mismo sentido, esta Unidad se pronuncia con una cultura de "*Cero Tolerancia*" a las conductas de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y/o Sexual.

La Unidad de Asuntos Internos Municipal, observará en todo momento, los derechos humanos de las presuntas víctimas; así mismo en los procedimientos de su competencia, se conducirá sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades, o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Asimismo, en las investigaciones y dictaminaciones se actuará con la debida diligencia, cumpliendo con los principios de legalidad, exhaustividad, imparcialidad,



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	9 de 28

objetividad, congruencia, presunción de inocencia, verdad material y respeto a los derechos humanos.

La Unidad, iniciará el procedimiento de investigación de quejas a solicitud de parte o denuncia, ya sea de manera presencial, por escrito, vía telefónica o por medios electrónicos autorizados para tales efectos, siempre y cuando existan elementos de pruebas suficientes que indiquen la presunción de posibles condiciones de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y/o Sexual, por parte de las o los Elementos, toda vez que probablemente exista una falta administrativa y la probable responsabilidad por el incumplimiento a las obligaciones inherentes a su cargo o por infracción al régimen disciplinario, asentándola en el libro de gobierno correspondiente.

En caso de que se reciba una queja o denuncia sobre la presunción de posibles condiciones de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y/o Sexual, donde la probable víctima sea del sexo femenino, la Unidad garantizará el pleno ejercicio, respeto, protección y promoción de sus derechos humanos, conforme a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los Tratados Internacionales, de conformidad a lo establecido en la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

La Unidad, orientará y acompañará a la presunta víctima, respecto de otras instancias y/o autoridades competentes (Dirección General Jurídica y Consultiva, Fiscalía General de Justicia del Estado de México y/o Contraloría Interna Municipal) a las que puede acudir para la defensa de sus derechos, informándole que, el expediente iniciado ante esta autoridad continuará su trámite de investigación con independencia de otras acciones legales, garantizando la confidencialidad de la información para la protección del quejoso o denunciante.

Siempre y cuando sea deseo de la presunta víctima acudir ante la autoridad ministerial, se dará el seguimiento correspondiente a sus actuaciones realizadas previo consentimiento, para el efecto de fortalecer la investigación iniciada en esta Unidad, evitando en todo momento la revictimización.

Se emitirá un Acuerdo de Inicio de Investigación, que será firmado por la persona Titular de la Unidad o por la persona Titular de la Subdirección de Investigación e Inspección, y en su caso, para protección de la presunta víctima, emitirá la medida precautoria que resulte necesaria.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	10 de 28

Dichas medidas precautorias serán pertinentes, razonables, proporcionales y temporales, considerando las circunstancias de cada caso y podrán consistir en:

- La reubicación física o de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o del investigado.
- La restricción al presunto responsable para tener contacto o comunicación con la víctima.
- Suspensión temporal del investigado.

Una vez que se haya emitido el Acuerdo de Inicio de Investigación, la Unidad podrá citar a la presunta víctima para que, en su caso, ratifique, aclare, amplíe o presente datos o elementos de prueba relacionados con los hechos que motivaron la queja o denuncia. Con independencia de lo anterior, se llevarán a cabo los actos de investigación necesarios para obtener la verdad histórica de los hechos.

La Unidad, solicitará a las autoridades o a las dependencias correspondientes, la información que estime necesaria a efecto de obtener la verdad histórica de los hechos.

En caso de que así lo considere, la Unidad podrá citar a las o los Elementos involucrados en los hechos denunciados o motivo de queja, para que comparezcan ante esta.

Una vez concluidos los actos de la investigación, si de las constancias que integran el expediente de investigación iniciado por el presunto Hostigamiento y/o Acoso Laboral y/o Sexual, existen datos de prueba que acrediten la probable comisión de faltas administrativas o de infracciones disciplinarias de la o el Elemento, la Unidad emitirá de manera fundada y motivada, el acuerdo de solicitud de inicio de procedimiento a la Comisión de Honor y Justicia Municipal, mismo que será firmado por la persona Titular de la Unidad o por la persona Titular de la Subdirección de Dictaminación, conforme al régimen de suplencia aplicable.

En el supuesto de que, durante la tramitación del expediente por el presunto Hostigamiento y/o Acoso Sexual y/o Laboral, se determine que la queja o denuncia carece de sustento, ya sea porque del proceso de investigación, se acredite la inexistencia de la falta administrativa o porque los hechos investigados no impliquen una posible responsabilidad administrativa derivada del incumplimiento a las obligaciones inherentes a su cargo o por infracción al régimen disciplinario, se

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	11 de 28

procederá a emitir el acuerdo de improcedencia. Dicho acuerdo será suscrito por la persona Titular de la Unidad o por la persona Titular de la Subdirección de Dictaminación, conforme al régimen de suplencia aplicable.

En caso de que la Unidad emita el acuerdo de Solicitud de Inicio de Procedimiento a la Comisión de Honor y Justicia, remitirá el expediente de investigación original debidamente integrado, para que, en el ámbito de sus atribuciones, determine lo que en derecho corresponda, asimismo en dicho proveído se podrá recomendar a la Comisión de Honor y Justicia, la sanción que se estime conveniente imponer al Elemento, por el presunto Hostigamiento y/o Acoso Sexual y/o Laboral, entre las cuales se encuentran: suspensión, separación o remoción del cargo. En el Acuerdo precisado, en el párrafo anterior, se podrá solicitar a la Comisión que, determine la medida precautoria de suspensión temporal del cargo al Elemento, si así lo considera necesario, con el objetivo de salvaguardar el interés social, el interés o el orden públicos derivado de las funciones que realiza, de así convenir para el mejor cumplimiento del servicio de seguridad.

El plazo de gestión para que la Unidad determine las investigaciones y la dictaminación, en su caso, es 120 días hábiles, pudiendo ampliarse hasta por 60 días hábiles más, cuando se justifique fundadamente la necesidad de recabar mayores elementos o datos de prueba para la debida integración del expediente de investigación o bien, por el número de elementos investigados.

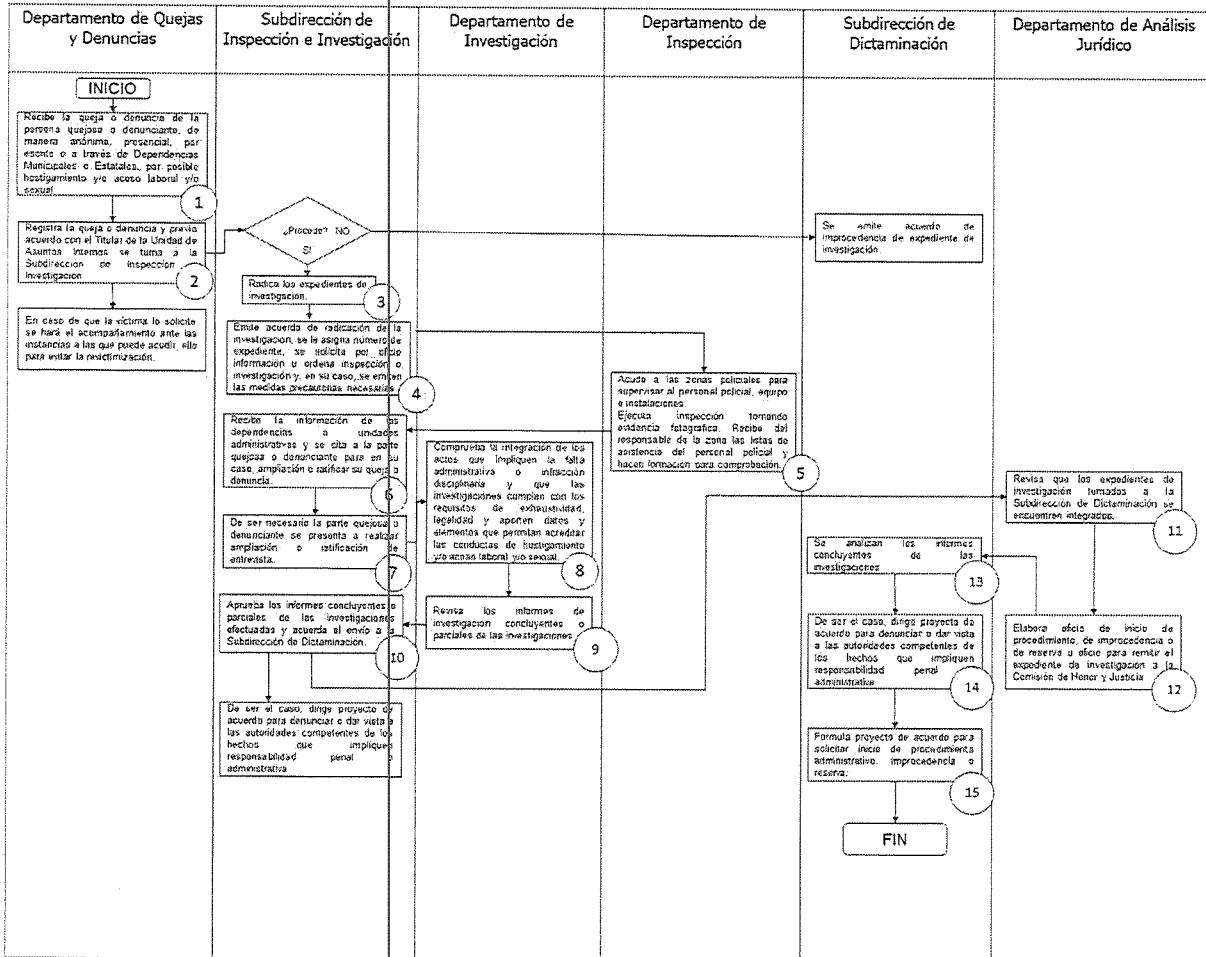
Se contará con una base de datos, que se integrará con las quejas o denuncias, así como de los determinados para archivo o solicitud de inicio de procedimiento, las cuales en su conjunto permitirán realizar reportes y análisis de la información de las quejas o denuncias presentadas.

La Unidad de Asuntos Internos Municipal hará del conocimiento la existencia, alcances y contenido del presente instrumento por medios digitales (redes sociales) y medios impresos (pósteres colocados en lugares visibles de las instalaciones, folletos informativos), con la coordinación del área de comunicación social del Ayuntamiento Municipal.

Se contará con mecanismos para mantener informada a la persona quejosa, respecto al estatus del procedimiento, los cuales consistirán, entre otros, en contacto por vía telefónica o electrónica.

## DIAGRAMA DE FLUJO

DIAGRAMA MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	13 de 28

## DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

NO.	Competencia	DESCRIPCIÓN
		INICIO
1	Departamento de Quejas y Denuncias	Recibe la queja o denuncia de la persona quejosa o denunciante, de manera anónima, presencial, por escrito o a través de las Dependencias Municipales o Estatales, por posible hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual.
2	Departamento de Quejas y Denuncias	Registra la queja o denuncia y previo acuerdo con el Titular de la Unidad de Asuntos Internos, se turna a la Subdirección de Inspección e Investigación.
	Departamento de Quejas y Denuncias	En caso de que la presunta víctima decida denunciar ante el MP, se hará el acompañamiento ante las instancias a las que puede acudir, ello para evitar la revictimización.
	Subdirección de Dictaminación	En caso de que no proceda el inicio del expediente, se emite acuerdo de improcedencia del expediente de investigación.
3	Subdirección de Inspección e Investigación	Radica los expedientes de investigación.
4	Subdirección de Inspección e Investigación	Emite acuerdo de radicación de la investigación, se le asigna número de expediente, se solicita por oficio información u ordena inspección o investigación y, en su caso, se emiten las medidas precautorias necesarias.
5	Departamento de Inspección	Acude a las zonas policiales para supervisar al personal policial, equipo e instalaciones. Ejecuta inspección tomando evidencia fotográfica. Recibe del responsable de la zona las listas de asistencia del personal policial y hacen formación para comprobación.
6	Subdirección de Inspección e Investigación	Recibe la información de las dependencias o unidades administrativas y se cita a la parte quejosa o denunciante para en su caso, ampliación o ratificar su queja o denuncia.
7	Subdirección de Inspección e Investigación	De ser necesario la parte quejosa o denunciante se presenta a realizar ampliación o ratificación de entrevista.
8	Departamento de Investigación	Comprueba la integración de los actos que impliquen la falta administrativa o infracción disciplinaria y que las investigaciones cumplan con los requisitos de exhaustividad, legalidad y aporten datos y elementos que permitan acreditar las conductas de hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	14 de 28

9	Departamento de Investigación	Revisa los informes de investigación concluyentes o parciales de las investigaciones
10	Subdirección de Inspección e Investigación	Aprueba los informes concluyentes o parciales de las investigaciones efectuadas y acuerda el envío a la Subdirección de Dictaminación
	Subdirección de Inspección e Investigación	De ser el caso, dirige el proyecto de acuerdo para denunciar o dar vista a las autoridades competentes de los hechos que impliquen responsabilidad penal o administrativa.
11	Departamento de Análisis Jurídico	Revisa que los expedientes de investigación turnados a la Subdirección de Dictaminación se encuentren integrados
12	Departamento de Análisis Jurídico	Elabora oficio de inicio de procedimiento de procedimiento de improcedencia o de reserva u oficio para remitir el expediente de investigación a la Comisión de Honor y Justicia.
13	Subdirección de Dictaminación	Se analizan los informes concluyentes de las investigaciones.
14	Subdirección de Dictaminación	De ser el caso, dirige proyecto de acuerdo para denunciar o dar vista a las autoridades competentes de los hechos que impliquen responsabilidad administrativa.
15	Subdirección de Dictaminación	Formula proyecto de acuerdo para solicitar inicio de procedimiento administrativo.
		FIN

## FORMULARIOS

- Formato de Denuncia



AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL  
DE NAUCALPAN DE JUÁREZ 2022 - 2024  
Av. Juárez No. 39, Fracc. El Mirador, Naucalpan de Juárez, Edo. de México  
5371 8300 | 5371 8400

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

### UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS MUNICIPAL

#### FORMATO DE DENUNCIA

Fecha: 1 / /2024 Hora: 2 Folio: 3

#### I. DATOS DEL DENUNCIANTE: 4

Nombre completo: 5

Edad: 6

Domicilio: 7

Teléfono de contacto: 8

Correo electrónico: 9

#### II. HECHOS: 10

¿Fecha cuando ocurrieron los hechos? 11

¿Hora aproximada en la que ocurrieron los hechos? 12

¿Lugar donde ocurrieron los hechos? 13

#### NARRACIÓN DE LOS HECHOS 14

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	16 de 28

### FORMATO DE DENUNCIA

El formato de denuncia se llena con los siguientes datos:

- 1.- Fecha en que se interpone la denuncia.
- 2.- Hora en que se interpone la denuncia.
- 3.- Folio que le asigna la Unidad de Asuntos Internos Municipal para uso interno.
- 4.- Sección donde se colocan los datos del denunciante para el registro.
- 5.- Nombre completo del denunciante iniciando por nombre, apellido paterno y apellido materno.
- 6.- Edad del denunciante.
- 7.- Domicilio del denunciante.
- 8.- Teléfono de contacto del denunciante.
- 9.- Correo electrónico del denunciante.
- 10.- Sección donde se colocan los hechos para el registro.
- 11.- Fecha en que ocurrieron los hechos de la denuncia.
- 12.- Hora aproximada en la que ocurrieron los hechos.
- 13.- Lugar donde ocurrieron los hechos.
- 14.- Narración de los hechos.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

Versión:	1.0
Fecha:	01 de septiembre de 2024
Página:	17 de 28



AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE NAUCALPAN DE JUÁREZ 2022 - 2024  
Av. Juárez No. 39, Fracc. El Mirador, Naucalpan de Juárez, Edo. de México  
5371 8300 | 5371 8400

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

Datos de los elementos de la Policía Municipal, (en su caso): 15

¿Sabe que unidad fue? 16

¿Sabe el o los nombres de los elementos de la Policía Municipal? 17

¿Cuántos elementos de la Policía Municipal estuvieron involucrados? 18

III. Tiene alguna prueba de los hechos 19 SI ( ) NO ( )

¿Qué tipo de prueba o indicio es? 20

Nombre de quien atendió su denuncia: 21

NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA 22

AVISO DE PRIVACIDAD

El Municipio de Naucalpan de Juárez, con domicilio en Av. Juárez No. 39 Fraccionamiento El Mirador, C.P. 53050, Estado de México, es el Responsable del tratamiento de los datos personales que proporcione a la Unidad de Asuntos Internos Municipal, los cuales serán protegidos conforme a lo dispuesto por la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios. Las finalidades del tratamiento para las cuales se obtienen los datos personales, distinguiendo aquellas que requieren el consentimiento de la o el titular, son las de atender a las y los ciudadanos, y en su caso iniciar, investigar y dar seguimiento a las quejas y denuncias que ingresan a la Unidad de Asuntos Internos Municipal. En caso de ser necesario, la Unidad de Asuntos Internos, contactará a las y los ciudadanos, con el objeto de complementar la información otorgada principalmente sobre los hechos de su queja o denuncia, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior de la Unidad de Asuntos Internos Municipal de Naucalpan de Juárez. Sus datos personales no podrán ser transferidos.

Si requiere mayor información puede acudir a las oficinas de la Unidad de Asuntos Internos Municipal.

Consiento y autorizó que mis datos personales sean tratados conforme a lo previsto en el presente aviso de privacidad.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	18 de 28

- 15.- Datos de los elementos de la Policía Municipal (en su caso).
- 16.- Unidad que presuntamente se encuentra involucrada.
- 17.- Nombre de los elementos de la policía municipal que presumiblemente realizaron una falta.
- 18.- Número de los elementos de la policía municipal que presumiblemente realizaron una falta.
- 19.- Marcar si se cuenta con alguna prueba de los hechos.
- 20.- Descripción del tipo de prueba.
- 21.- Nombre de quien atendió la denuncia.
- 22.- Nombre y firma de quien atendió al denunciante.

- Formato de Queja



AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE NAUCALPAN DE JUÁREZ 2022 - 2024  
Av. Juárez No. 39, Fracc. El Mirador, Naucalpan de Juárez, Edo. de México  
5371 8300 | 5371 8400

"2024, Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS MUNICIPAL

FORMATO DE QUEJA

Fecha: 1 / /2024 Hora: 2 Folio: 3

I. DATOS DEL QUEJOSO: 4

Nombre completo: 5

Edad: 6

Domicilio: 7

Teléfono de contacto: 8

Correo electrónico: 9

II. HECHOS: 10

¿Fecha cuando ocurrieron los hechos? 11

¿Hora aproximada en la que ocurrieron los hechos? 12

¿Lugar donde ocurrieron los hechos? 13

NARRACIÓN DE LOS HECHOS 14

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	20 de 28

### FORMATO DE QUEJA

El formato de queja se llena con los siguientes datos:

- 1.- Fecha en que se interpone la queja.
- 2.- Hora en que se interpone la queja.
- 3.- Folio que le asigna la Unidad de Asuntos Internos Municipal para uso interno.
- 4.- Sección donde se colocan los datos del quejoso para el registro.
- 5.- Nombre completo del quejoso iniciando por nombre, apellido paterno y apellido materno.
- 6.- Edad del quejoso.
- 7.- Domicilio del quejoso.
- 8.- Teléfono de contacto del quejoso.
- 9.- Correo electrónico del quejoso.
- 10.- Sección donde se colocan los hechos de la queja para registro.
- 11.- Fecha en que ocurrieron los hechos de la queja.
- 12.- Hora aproximada en la que ocurrieron los hechos.
- 13.- Lugar donde ocurrieron los hechos.
- 14.- Narración de los hechos.



AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE NAUCALPAN DE JUÁREZ 2022 - 2024  
Av. Juárez No. 39, Fracc. El Mirador, Naucalpan de Juárez, Edo. de México  
5371 8300 | 5371 8400

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

Datos de los elementos de la Policía Municipal, (en su caso): 15

¿Sabe que unidad fue? 16

¿Sabe el o los nombres de los elementos de la Policía Municipal? 17

¿Cuántos elementos de la Policía Municipal estuvieron involucrados? 18

III. Tiene alguna prueba de los hechos 19 SI ( ) NO ( )

¿Qué tipo de prueba o indicio es? 20

Nombre de quien atendió su queja: 21

NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA 22

AVISO DE PRIVACIDAD

El Municipio de Naucalpan de Juárez, con domicilio en Av. Juárez No. 39 Fraccionamiento El Mirador, C.P. 53050, Estado de México, es el Responsable del tratamiento de los datos personales que proporcione a la Unidad de Asuntos Internos Municipal, los cuales serán protegidos conforme a lo dispuesto por la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios. Las finalidades del tratamiento para las cuales se obtienen los datos personales, distinguiendo aquellas que requieren el consentimiento de la o el titular, son las de atender a las y los ciudadanos, y en su caso iniciar, investigar y dar seguimiento a los quejos y denuncias que ingresan a la Unidad de Asuntos Internos Municipal. En caso de ser necesario, la Unidad de Asuntos Internos, contactará a las y los ciudadanos, con el objeto de complementar la información otorgada primariamente sobre los hechos de su queja o denuncia, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior de la Unidad de Asuntos Internos Municipal de Naucalpan de Juárez. Sus datos personales no podrán ser transferidos.

Si requiere mayor información puede acudir a las oficinas de la Unidad de Asuntos Internos Municipal.

Consiento y autorizo que mis datos personales sean tratados conforme a lo previsto en el presente aviso de privacidad.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	22 de 28

- 15.- Datos de los elementos de la Policía Municipal (en su caso).
- 16.- Unidad que presuntamente se encuentra involucrada.
- 17.- Nombre de los elementos de la policía municipal que presumiblemente realizaron una falta.
- 18.- Número de los elementos de la policía municipal que presumiblemente realizaron una falta.
- 19.- Marcar si se cuenta con alguna prueba de los hechos.
- 20.- Descripción del tipo de prueba.
- 21.- Nombre de quien atendió la queja.
- 22.- Nombre y firma de quien atendió al quejoso.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	23 de 28

- Registro de Cadena de Custodia



### Registro de Cadena de Custodia

1	<b>No. De Expediente</b>
2	Unidad de Asuntos Internos
3	Comisión de Honor y Justicia

Institución o unidad administrativa	Folio o llamado	Lugar de intervención	Fecha y hora de intervención
4	5	6	7

8 **Inicio de la cadena de custodia.** (Marque con "X" el motivo por el cual comienza el registro, llenado por la Unidad de Asuntos Internos).

Localización	9	Descubrimiento	10	Aportación	11
--------------	---	----------------	----	------------	----

1. **Identidad.** (Número, letra o combinación alfanumérica asignada al indicio o elemento material probatorio, descripción general, incluyendo en su caso el estado o condición original en el momento de su recolección, ubicación en el lugar de intervención y hora de recolección. Relacione la identificación por secuencias cuando se trate de indicios o elementos materiales probatorios del mismo tipo o clase; en caso contrario, registre individualmente. Cancele los espacios sobrantes). 12

Identificación	Descripción	Ubicación en el lugar	Hora de recolección
13	14	15	16

2. **Documentación.** (Marque con "X" los métodos empleados o especifique cualquier otro en caso necesario). 17

18 Escrito: Si  No  19 Fotográfico: Si  No  20 Croquis: Si  No

21 Otro: Si  No

Especifique: 22 \_\_\_\_\_

3. **Recolección.** (Coloque el número, letra o combinación de los indicios o elementos materiales probatorios de acuerdo a las condiciones de cómo fueron levantados según corresponda. Puede emplear intervalos). 23

<b>Manual</b>	<b>Instrumental</b>
24	25

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	24 de 28

### FORMATO DE REGISTRO DE CADENA DE CUSTODIA

El instructivo de registro de cadena de custodia contiene los siguientes datos:

- 1.- Sección de número de expediente asignado por la instancia que ordena la cadena de custodia.
- 2.- Unidad de Asuntos Internos, cuando es la Dependencia que participa.
- 3.- Comisión de Honor y Justicia, cuando es la Dependencia que participa.
- 4.- Institución o unidad administrativa.
- 5.- Folio o llamado.
- 6.- Lugar de intervención.
- 7.- Fecha y hora de intervención.
- 8.- Sección de inicio de la cadena de custodia. (Marcar con "X" el motivo por el cual comienza el registro, llenado por la Unidad de Asuntos Internos).
- 9.- Localización.
- 10.- Descubrimiento.
- 11.- Aportación.
- 12.- Sección de identidad. (Número, letra o combinación alfanumérica asignada al inicio o elemento material probatorio, descripción general, incluyendo en su caso el estado o condición original en el momento de su recolección, ubicación en el lugar de intervención y hora de recolección. Deberá relacionar la identificación por secuencias cuando se trate de indicios o elementos materiales probatorios del mismo tipo o clase; en caso contrario, lo deberá registrar individualmente. Se cancelan los espacios sobrantes).
- 13.- Identificación.
- 14.- Descripción.
- 15.- Ubicación en el lugar.
- 16.- Hora de recolección.
- 17.- Sección de los datos de Documentación. (Marcar con "X" los métodos empleados o se especifica cualquier otro en caso necesario).
- 18.- Escrito.
- 19.- Fotográfico.
- 20.- Croquis.
- 21.- Otro.
- 22.- Se especifica.
- 23.- Sección de los datos de Recolección. (Colocar el número, letra o combinación de los indicios o elementos materiales probatorios de acuerdo con las condiciones de cómo fueron levantados según corresponda).
- 24.- Manual, marcar número, letra o combinación de los indicios.
- 25.- Instrumental.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	25 de 28



### Registro de Cadena de Custodia

26	No. De Expediente	
27	Unidad de Asuntos Internos	
28	Comisión de Honor y Justicia	

4. **Empaque/embalaje.** (Coloque el número, letra o combinación de los indicios o elementos materiales de acuerdo al tipo de embalaje que se empleó para su preservación o conservación, según corresponda. Puede emplear intervalos). 29

Bolsa	Caja	Recipientes
30	31	32

5. **Servidores públicos.** (Todo servidor público que haya participado en el procesamiento de los indicios o elementos materiales probatorios deberá escribir su nombre completo, la Institución a la que pertenece, su cargo, la etapa del procesamiento en la que intervino y su firma autógrafa. Se deberán cancelar los espacios sobrantes). 33

Nombre completo	Institución y cargo	Etapa	Firma
34	35	36	37

6. **Continuidad y trazabilidad.** (Fecha y hora de la entrega-recepción, nombre completo de quien entrega y de quien recibe los indicios o elementos materiales probatorios en los cambios de custodia que realicen, institución a la que pertenecen, cargo o identificación dentro de la misma, propósito de la transferencia, firmas autógrafas y lugar de permanencia en la actividad respectiva. Anote las observaciones relacionadas con el embalaje, el indicio o elementos material probatorio o cualquier otra que considere necesario realizar. Agregue cuantas hojas sean necesarias. Cancele los espacios sobrantes después de que se haya cumplido con el destino final del indicio o elemento material probatorio). 38

Fecha y hora de entrega recepción	Nombre, institución y cargo o identificación de quien entrega	Actividad/ propósito	Firma
39	40	41	42
Observaciones			
Fecha y hora de entrega recepción	Nombre, institución y cargo o identificación de quien entrega	Actividad/ propósito	Firma
Lugar de permanencia	Nombre, institución y cargo o identificación de quien recibe	Actividad/ propósito	Firma
Observaciones			



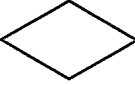
44 Se anexa continuación de trazabilidad: Sí [ ] No [ ]

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	26 de 28

- 26.- Sección de número de expediente asignado por la instancia que ordena la cadena de custodia.
- 27.- Unidad de Asuntos Internos, cuando es la Dependencia que participa.
- 28.- Comisión de Honor y Justicia, cuando es la Dependencia que participa.
- 29.- Sección de datos de empaque/embalaje. (Colocar el número, letra o combinación de los indicios o elementos materiales de acuerdo al tipo de embalaje que se empleó para su preservación o conservación, según corresponda. Se puede emplear intervalos).
- 30.- Bolsa.
- 31.- Caja.
- 32.- Recipientes.
- 33.- Sección de datos de los servidores públicos. (Todo servidor público que haya participado en el procesamiento de los indicios o elementos materiales probatorios deberá escribir su nombre completo, la institución a la que pertenece, su cargo, la etapa del procesamiento en la que intervino y su firma autógrafa. Se deberán cancelar los espacios sobrantes).
- 34.- Nombre completo empezando por nombre, apellido paterno y apellido materno.
- 35.- Institución y cargo.
- 36.- Etapa.
- 37.- Firma.
- 38.- Sección de continuidad y trazabilidad. (Fecha y hora de la entrega-recepción, nombre completo de quien entrega y de quien recibe los indicios o elementos materiales probatorios en los cambios de custodia que realicen, institución a la que pertenecen, cargo o identificación dentro de la misma, propósito de la transferencia, firmas autógrafas y lugar de permanencia en la actividad respectiva. Se anotan las observaciones relacionadas con el embalaje, el indicio o elementos material probatorio o cualquier otra que se considere necesario realizar. Se agregan cuantas hojas sean necesarias. (Se cancelan los espacios sobrantes después de que se hayan cumplido con el destino final del indicio o elemento material probatorio).
- 39.- Fecha y hora de entrega de recepción.
- 40.- Nombre, institución o identificación de quien entrega.
- 41.- Actividad o propósito.
- 42.- Firma.
- 43.- Observaciones.
- 44.- Marcar si se anexa continuidad de trazabilidad.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	27 de 28

## SIMBOLOGÍA




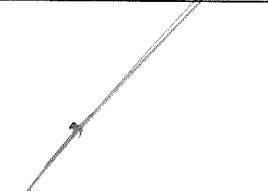
Símbolo	Descripción
	Inicio o fin del <b>Procedimiento</b> .
	Proceso. Se refiere a las actividades mediante las cuales se modifica un insumo para convertirlo en un producto. Los procesos están asignados a un área específica y deben realizarse íntegramente antes de iniciar el siguiente proceso.
	Decisión. Se refiere al acto mediante el cual el área resuelve si se actualiza o no una hipótesis determinada. Si la respuesta es afirmativa el flujo sigue siempre horizontalmente hacia la derecha. Si la respuesta es negativa el flujo sigue siempre verticalmente hacia arriba o hacia abajo.

## CONTROL DE VERSIONES

Versión 1.0

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE CASOS EN POSIBLES CONDICIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	28 de 28

## VALIDACIÓN

Fecha:	1 de septiembre de 2024	
Elaboró:	Lic. José Abraham García Saldaña. Subdirector de Dictaminación de la Unidad de Asuntos Internos Municipal.	
Revisó:	Martín Manuel Antonio Riestra Rodríguez. Encargado de Despacho de la Coordinación de Estrategia de Seguridad.	
Autorizó:	Mtro. Oscar Del Toro Sánchez. Titular de la Unidad de Asuntos Internos Municipal.	
Validó:	Luis Villalobos García. Encargado del Despacho de la Coordinación de Políticas Públicas, Planeación, Programas Municipales y Mejora Regulatoria.	
Fundamento:	Artículos 7 fracción VII y 105 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública; 14 fracción II del Reglamento Orgánico de la Administración Pública Municipal de Naucalpan de Juárez, México; 273 BIS y 273 QUÁTER del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Administración Municipal de Naucalpan de Juárez, México; 56, 81 fracción XI, 98, 99 y 100 del Reglamento Interno de la Presidencia Municipal de Naucalpan de Juárez, México; 4 y 6 fracción XIX del Reglamento Interior de la Unidad de Asuntos Internos Municipal, de Naucalpan de Juárez, México.	
Inicio de la vigencia:	Al día siguiente al de su publicación en la Gaceta Municipal de Naucalpan de Juárez, México.	