

Oficio: CEDH:1s.1.063/2026

Expediente: CEDH:10s.1.20.172/2024

RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.005/2026

Chihuahua, Chih., a 27 de marzo de 2026

PRESIDENCIA MUNICIPAL DE CHIHUAHUA PRESENTE.

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con la queja presentada por “A”,¹ con motivo de actos u omisiones que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.20.172/2024**, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6 y 12, de su reglamento interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

I. ANTECEDENTES:

1. Con fecha 04 de junio de 2024, se recibió en este organismo el escrito de queja signado por “A”, en el que señaló lo siguiente:

“...Es el caso que la suscrita comencé a trabajar desde el 2013, en la Dirección de Seguridad Pública Municipal. En junio de 2022 entré como Jefa de Estadística, Supervisión de Reportes y Archivo (Subdirección del H. Cuerpo de Bomberos y

¹ Información respecto a los datos personales e información de naturaleza confidencial

Fundamento Jurídico.

Acuerdo del Comité de Transparencia de confirmación de Clasificación: **CEDH.7C.2/013/2026 Versión Pública**

Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los datos personales de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación. Lo anterior con fundamento en los artículos 6, Apartado A, fracción II y, VIII, párrafo sexto, 16, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, fracción III, párrafo tercero de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 3, fracción XXI, 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 128, y 134 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua; 1, 6, 7, 16, 17, 18, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, 16 y 171, fracción VII, de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua; 4, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, y demás aplicables. Lineamientos Séptimo fracción I, y Trigésimo Octavo fracción I, de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas.

Motivación. Difundir esta información violentaría el derecho de protección de datos. (Véase prueba del daño).

Temporalidad. Información Confidencial: Restringida por tiempo indefinido.

Rescate), siendo mis funciones llevar la estadística diaria, recibir los reportes, supervisar a las supervisoras de los reportes y encargada de supervisar el archivo.

El día 26 de marzo de 2024, entré a la oficina del compañero “B”, quien es Bombero Segundo y coordinador de logística, ya que necesitaba ver una caja que estaba en su oficina para llevársela a la persona que realiza el archivo. En dicha oficina estaba presente “C”, quien es subordinado de “B”. Al entrar y preguntarle a “B” por la caja, éste me comentó que el “X” la había dejado en el piso, por lo que me agaché para ponerla en una silla y al estar revisando el contenido de la caja me encontraba agachada y en eso entró “D”, quien es bombero segundo, con una carpeta en la mano y me dio tres nalgadas seguidas con la carpeta. Mi reacción inmediata fue enderezarme y voltear a verlo, en ese momento “D” me dijo que lo disculpaba, que me había confundido con otra compañera de nombre “E”, y que había sido con la carpeta y no con la mano. En eso “B” le dijo: “debiste de haberle pegado con la mano y haberle dicho ándele, ándele”, en ese momento me sentía impactada por el comportamiento de “D” y muy humillada por el comentario de “B”. Le comenté que, aunque hubiera sido con la carpeta no estaba bien y le reclamé a “B” por su comentario y éste únicamente refirió a que estaba exagerando, me sentí tan incómoda y humillada en ese momento que tomé la caja y me salí a revisarla.

Al paso de las horas me llamó por teléfono “F”, quien es mi jefe inmediato y me comentó que “D” le había platicado lo sucedido y que le había comentado que me había confundido con “E”; sin embargo, como estaban pasando muchas personas y tenía tanta vergüenza que no quise hablar más del tema para que nadie fuera a escuchar y se enterara. Ese mismo día, “F” acudió a mi oficina para hablar conmigo y me comentó que hablara con “E” para que se diera a respetar y que ya no se llevara tan pesado con los compañeros, para que así no hubiera confusiones como lo que me sucedió, a lo que le referí que esa no era mi función, ya que yo no podía indicarle a ella como debería de comportarse y me preguntó que sí qué iba a hacer en relación a lo de “D” y le referí que aún no sabía que todavía me encontraba en shock.

El día 27 de marzo del año en curso le llamé por teléfono a mi jefe directo “F” para informarle que estaba afuera de la comandancia norte para informar lo sucedido con “D”. Al llegar a la comandancia me atendió el comisario “G”, quien es director de Seguridad Pública y al comentarle la situación me activaron el protocolo. Asimismo, el “X”, “H” tuvo conocimiento de lo sucedido, ya que le comenté y avisé que dado que él no se encontraba en la ciudad, es que había acudido con el comisario y que me habían activado el protocolo.

El día 05 de abril del año en curso, el "X", "H" acudió a la estación 03 en los patios de seguridad pública y me comentó que había hablado con el comisario "G" y que habían llegado a la conclusión que mi versión y la de "D" y "B" no eran iguales, ya que supuestamente había inconsistencias, y le comenté que obviamente no iban a concordar, ya que ellos no iban a decir que si lo habían hecho, pero que yo no tenía motivos para mentir. Me refirió que "D" dijo que nunca me había comentado que me había confundido con "E", lo cual es mentira, ya que fue el mismo "D" quien no únicamente me lo dijo a mí, sino que también le comentó a mi jefe directo "F" que me había confundido con "E", motivo por el cual "F" me pidió que hablara con "E" para que ya no se estuviera conduciendo de esa forma con los compañeros. Asimismo, me dijo que eran muchos contra mí, que las cosas se me iban a poner muy difíciles, que yo sabía si quería seguir pero que me recomendaba que dejara todo así y que desactivara el protocolo y que si no lo hacía nos veríamos en asuntos internos, esto de una forma intimidante, a lo que le señalé que la suscrita no tenía motivos para mentir y que no iba a desactivar el protocolo, ya que era injusto que tuviera que estar sufriendo violencia en mi lugar de trabajo, que yo no me llevo de esa forma con mis compañeros para que éstos se conduzcan de esa forma hacia mí y que yo no estaba en una guerra con ellos, que únicamente quería que se solucionara la situación y que esto no volviera a suceder.

Es importante resaltar que cuando se presenta un siniestro la persona interesada acude a las instalaciones para llenar un formato y si existe algún error en el reporte, la persona interesada tiene que llenar una hoja de corrección de datos, siendo éste el proceso forzoso; sin embargo, últimamente, es decir, a partir de los últimos de abril a la fecha, mi jefe "F", por instrucciones del "X", me pide información de algunos siniestros sin realizar el procedimiento adecuado para ello, enviando la información que me solicita desde mi usuario, por lo que tengo temor de tener alguna consecuencia por ello, ya que no tengo el respaldo del motivo por el cual se liberó esa información o porque se tuvo que dar acceso a esa información, dejándome en un estado de vulnerabilidad en mi trabajo ya que al ser el "X" la máxima autoridad no puedo negarme a enviar dicha información y a solicitarle que me envíe la solicitud para tener respaldada la liberación de información y que derivado a la molestia que tiene el "X" de que la suscrita no he desactivado el protocolo, vaya a sufrir una represalia por esto y que se vaya a usar esta situación para despedirme o fincarme alguna responsabilidad.

Asimismo, quiero manifestar que la mayoría de las personas que son enviadas a mi área, es porque tienen una restricción médica o están comisionados, por lo que existe mucha rotación de personal constante, situación de la cual ya la había comentado con mi jefe "F" que "I" se ausentaba constantemente, que no estaba

realizando sus funciones correctamente y que ponía en riesgo los formatos de siniestros, por lo que se había acordado que con la finalidad de afectar el trabajo y dado a que ella ya podía regresar a su área es que se me iba a asignar a un equipo de trabajo fijo; sin embargo, a pesar de haberlo acordado después de que sucedió la situación con “D” y “B” han dejado a esta persona en el área. Asimismo, después del acontecimiento con mis compañeros, “F” ha comenzado a preguntarle a las personas de mi área que si la suscrita los regaña, que si les hablo mal, esto con la finalidad de buscar una forma para perjudicarme y de incitar a que por cualquier cosa se quejen de mí. También “X” dejó de hablarme e incluso de saludarme cuando nos topamos y ahora las indicaciones me las manda a través de mi jefe inmediato.

Otros compañeros me han mencionado que “B” ha estado diciendo en las estaciones que la suscrita estoy exagerando y ha comenzado a decir comentarios de índole sexual sobre mí, esto refiriéndose a que hace más de diecisiete años, él y la suscrita salimos esporádicamente y únicamente por un tiempo muy corto, lo cual me genera una humillación y atenta contra mi dignidad al realizar este tipo de comentarios denigrantes de mí hacia mis compañeros.

Quiero mencionar que, aunque “C” estuvo cuando “D” me dio una nalgada con la carpeta y cuando “B” hizo el comentario este, al ser un subordinado de mis agresores, no va a señalar lo que efectivamente vio y escuchó por temor de tener alguna consecuencia o represalias.

El día miércoles 15 de mayo del año en curso, en la noche se me perdió mi celular en una reunión que estuve en el festejo de una compañera me di cuenta de esto en la noche que llegué a mi casa. Al día siguiente, es decir, el jueves 16 de mayo del año en curso salió en un periódico digital un video que la suscrita había tomado en una reunión con unos compañeros, siendo este video de abril de 2023; sin embargo, quiero señalar que la suscrita jamás subí ese video y que fue casualmente cuando se me perdió mi celular en el festejo de una compañera donde estaban otros compañeros de trabajo, cabe resaltar que la suscrita no tenía contraseña en mi celular, por lo que cualquier persona pudo haber enviado ese video. Ante esta situación, el día 21 de mayo del año en curso acudí a la Fiscalía General del Estado de Chihuahua a fin de presentar una denuncia, la cual quedó radicada bajo el número “J”.

Aproximadamente el 17 de mayo del año en curso, una compañera del trabajo me comentó que “H” ha estado levantando una lista con firmas en mi contra, cabe señalar que esta es una práctica que se realiza cuando quieren correr a alguien. Asimismo, me comentó que “I” le había comentado a una compañera que “H” le había indicado que me presentara una demanda por acoso laboral. Ese mismo

día que me enteré de esto, “F” me comentó que me estaban agarrando de carnada y que me estaba poniendo de acuerdo con mis compañeras para realizar estas quejas y que estaba desvirtuando los hechos, a lo que le referí que efectivamente compañeras se estaban acercando a mí para comentarme que ellas también estaban sufriendo violencia laboral; sin embargo, jamás las he forzado u obligado a denunciar y que la suscrita jamás había desvirtuado mi dicho y que lo único que buscaba es que se hiciera justicia.

El 21 de mayo del año en curso, “H” me citó por medio de mi jefe inmediato “F” y me mencionó que tenía que ir a una reunión que iban a estar más compañeros y que estaban muy molestos conmigo derivado al video que se había publicado, sin mencionarme nada más. Situación que me generó mucho miedo y estrés ya que no sabía a qué se debía la reunión y derivado del protocolo del municipio que se me activó es que no puedo tener contacto directo con “H”, por lo que llamé a “G” para explicarle la situación y para preguntarle que si a que se debía esa reunión y que tenía temor de acudir, por lo que me comentó que no me presentara a la reunión y que acudiera a UAVI.² Estando en la Comandancia Norte hablé con “K”, quien es coordinadora de UAVI, el comisario y la licenciada “L” de recursos humanos, me indicaron que lo mejor sería cambiarme por un tiempo a la Comandancia Norte, sin señalarme tiempo de resguardo hasta que las cosas se tranquilizaran como una forma de resguardo. Quiero señalar que mi deseo es que se haga justicia y que las personas que me han estado agrediendo reciban su sanción y regresar al Departamento de Estadística, Supervisión de Reportes y Archivo, ya que me gusta mi trabajo en esa área y realicé muchos sacrificios familiares para poder estar en ese puesto.

Esta situación me ha generado una afectación a mi salud mental, emocional y física, ya que siempre tengo miedo de equivocarme en mi trabajo y que se me regañe más fuerte de lo normal o que sea un pretexto para despedirme. Tengo ansiedad, se me cae el cabello y las pestañas por el estrés, incluso ha afectado en mi entorno privado ya que me encuentro de mal humor con mi familia, estoy a la defensiva y me siento triste de ya no estar en el Departamento de Estadística, Supervisión de Reportes y Archivo...”. (Sic).

2. En fecha 25 de junio de 2024, se recibió en este organismo derecho humanista, el oficio DSPM/SJ/DJ/ACMM/346/2024, signado por la licenciada Ana Cristina Mariñelarena Moreno, encargada del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, por medio del cual presentó el informe de ley, del cual se desprende la siguiente información:

² Unidad de Atención a Violencia Familiar.

“...Es menester señalar que existe el compromiso en todo momento por parte de esta Dirección de Seguridad Pública Municipal en conducirse siempre con estricto apego a los mandamientos legales y reglamentarios tanto locales como federales, que rigen la función general de esta dependencia, teniendo actualmente un fuerte y arraigado compromiso respecto a los derechos fundamentales, incluyendo los derechos humanos que la propia ley fundamental no contemple, es decir, se procura la mayor protección y/o garantía de los derechos inherentes a las personas, ello también en pro de mantener firme el Estado de derecho en sus diferentes ámbitos de competencia, en razón de lo anterior, y con respecto a lo solicitado, me permito hacer de su conocimiento previamente lo siguiente:

** En relación al punto marcado con el número 1, hago de su conocimiento que se solicitó información relativa a los hechos descritos por la ahora quejosa en su escrito inicial de queja a la Subdirección del H. Cuerpo de Bomberos y Rescate, informando mediante oficio DSPM/SHCB/460/2024, sobre los hechos materia de la presente queja, dentro del cual anexa copias certificadas de documentales soportes, lo cual se remite para su mayor conocimiento.*

** Dentro del mismo documento se anexan confidenciales elaborados por los compañeros bomberos segundos “B” y “F”, ambos de fecha 26 de marzo del año 2024”. (Sic).*

3. Relacionado con lo anterior, mediante el oficio número DSPM/SHCB/460/2024, “H” comunicó a la encargada del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, a efecto de solventar el informe rendido, lo siguiente:

“... El día en que se dieron los hechos que la bombera segunda “A” denuncia, un servidor se encontraba tomando días de vacaciones que anteriormente ya habían sido solicitados (se anexa papeleta de mis vacaciones con fecha del 25 al 27 del mes de marzo, mismo que se deja identificado como anexo 1), por lo que el día jueves 28 de marzo que volví de mis pequeñas vacaciones y entrevistarme con mi asistente de los pendientes que teníamos, me indicó que tenía dos documentos con la categoría de confidenciales, uno del “Z”, bombero segundo “B” y el otro del “AA”, “F” (que es la división a la que pertenece la bombera segunda “A”).

Documentos con carácter de confidenciales, en los cuales me informan cada uno de ellos la situación que se suscitó el día martes 26 de marzo en la oficina del coordinador de logística del bombero segundo “B”.

Siendo el primer documento confidencial del coordinador “B” (se anexa documento confidencial identificado como anexo 2), en el cual me informó lo siguiente:

Que ese día, al empezar el turno se encontraban en su oficina de la División de Logística el bombero segundo "C" para recibir sus pendientes del día, quien es el Jefe del Área de Mantenimiento de Herramienta y Equipo Especializado, de igual forma se encontraba presente la bombero de academia "E" para recibir sus pendientes del día, ya que ella es jefa de supervisores de estaciones, y el bombero segundo "D", quien es encargado del área de funcionalidad del parque vehicular (siendo el segundo "C", el segundo "D" y la bombera "E" pertenecientes a la división de logística), encontrándose todos para recibir sus pendientes del día e información de operativos de semana santa que estaba por comenzar, siendo en ese momento que al bombero segundo "D" le entró una llamada y comenzó a contestarla en voz alta, por lo cual le solicitó que tomara la llamada al exterior de la oficina, arribando a la oficina de logística la bombero segundo "A" perteneciente a la división de planeación con una caja de documentos, misma que colocó en el suelo de la oficina justo después de la entrada, colocándose tanto ella como el coordinador "B" en cada lado de la caja de posición con el torso inclinado hacia la caja, para ambos observar qué tipo de documentos tenía para archivar, quedando el coordinador "B" agachado al interior de la oficina y la segunda "A" agachada obstruyendo la puerta de la oficina, siendo en esos momentos que regresó a la oficina de logística el bombero segundo "D", mismo que entró con su celular en la oreja puesto con la mano izquierda y en la mano derecha traía su agenda y una carpeta, siendo que al ir pasando junto a la segunda "A" que continuaba agachada, la segunda "A" se enderezó y que le manifestó incomodidad por sentir un rozamiento en su cuerpo, por lo que utilizando un vocabulario altisonante ofensivo al segundo "D" diciéndole: ¿Qué te pasa pendejo? ¿Por qué me das nalgadas?, contestándole el bombero segundo "D" que ¿cuál era el problema?, que él no le había dado nalgadas, y se mostraba sorprendido, pero que si así había sido el caso que lo disculpara si con la carpeta que traía en la mano había llegado a tocarla, que había sido sin querer. Siendo que en ese momento la segunda "A" y el coordinador "B" acudieron juntos al almacén ubicado en la misma estación para solicitar más cajas de archivo.

El segundo documento confidencial del coordinador "F" (se anexa documento confidencial identificado como anexo 3) en el cual me informa lo siguiente:

Que el día 26 de marzo se encontraba vía telefónica con el bombero segundo "D" por un tema de una unidad de su división y que al estar en llamada el segundo "D" le dijo que le marcaba en un momento ya que había tenido un malentendido con la bombera segunda "A", sin decirle de qué se había tratado dicho malentendido, siendo que el coordinador "F" decidió no quedarse con la duda y más tarde le marcó vía celular a la segunda "A" para conocer de voz de ella qué es lo que había pasado con el segundo "D", toda vez que la segunda "A"

pertenece a la División de Planeación del coordinador “F”, indicándole la segunda “A” que se sentía incómoda y que hablaban más tarde ya que en esos momentos tenía mucho trabajo.

Es de esa manera que el coordinador “F” decidió acudir personalmente al área de la segunda “A” en la estación 1 de bomberos para dialogar con ella y saber cuáles fueron los hechos que habían acontecido, arribando el coordinador “F” con la segunda “A”, quien le comentó que por la mañana acudió ella a la oficina de logística, ya que ahí estaba una caja en el piso de archivo con documentos y que el motivo de acudir era revisar dichos documentos junto con el coordinador “B” y que al estar revisando dicha caja pasó el bombero segundo “D” y le dio tres nalgadas con una carpeta que llevaba en la mano, por lo que ella se incorporó de inmediato y lo volteó a ver con cara de molestia y vergüenza a la vez, indicándole que el bombero segundo “D” de inmediato le pidió disculpas y que la había confundido con “E”, y que en ese momento el coordinador “B” le comentó al segundo “D” “que mejor le hubiera dado con la mano” y que dicho comentario le había dado mucho coraje. A lo cual el coordinador “B” le indicó que realizara el confidencial correspondiente contra el segundo “D”, a lo que ella le respondió que él ya le había pedido disculpas y ella se las había aceptado, y el coordinador “F” le indicó que hiciera el confidencial correspondiente del comentario del coordinador “B”, a lo que ella le respondió que aún no sabía que iba a hacer, ya que en esos momentos ya estaba más tranquila.

Respecto a la solicitud de un informe de los hechos de parte del bombero segundo “D” no fue realizado, toda vez que en el lugar y tiempo en que sucedieron se encontraba presente el superior jerárquico del segundo “D”, siendo el coordinador “B” quien elaboró el documento confidencial informativo correspondiente.

Es de esta manera que el día jueves 28 de marzo del año en curso, al volver de mis vacaciones recibí estos documentos junto con varios pendientes, siendo el día viernes 29 de marzo que me entrevisté con cada uno de los coordinadores para platicar con ellos acerca de los documentos confidenciales y me dieran mayores datos al respecto para escuchar la versión de ellos, indicándome el “Z”, “F” que la bombera segunda “A” ese mismo día viernes le había pedido permiso para ausentarse unas horas de su área ya que estaría atendiendo unos asuntos de carácter personal y que más tarde al no reportarse el coordinador “F” le había llamado a su celular, indicándole la segunda “A” que se encontraba en la oficina de “G” para comentarle lo sucedido, y de igual manera ese día solicité que se entrevistara con un servidor el bombero segundo “D” para que me diera su versión de los hechos.

Quedando en espera de la llegada del documento confidencial de la bombera segunda "A" para darle puntual seguimiento a lo que ella me indicara. No recibiendo documento alguno en los días siguientes.

Siendo de esta manera, que al no recibir documento o queja de parte de la bombera segunda "A", el día viernes 03 de abril me encontraba en reunión en la comandancia norte y tenía presente que a las 10 a.m. comenzaban volanta de recorrido por el operativo metropolitano semana santa 2024, donde andarían en una unidad el bombero segundo "N" y la bombera segunda "A", por lo que decidí abordarla para preguntarle cuál había sido la situación que se había suscitado y escuchar su versión.

Comenzando la segunda "A" a platicarme lo que había sucedido y en su plática empecé a realizarle unas preguntas de lo que me relataba y me dijo: ¿Mira jefe, sabes qué? Ya no voy a hablar contigo si no está presente "G" o una licenciada del instituto de las mujeres, ya que ya había acudido a poner una denuncia, agradeciéndole la atención y retirándome del lugar, ya que me quedaba claro que la segunda ya había optado por otros canales fuera de la Subdirección de Bomberos.

El 08 de abril del año en curso, que recibí oficio con número DSPM/SJ/PCC/003/2024 (se anexa copia identificada como número 4) de parte del licenciado Pablo Carmona Cruz, encargado de la Subdirección Jurídica de la Dirección de Seguridad Pública Municipal en ausencia de su titular licenciado Jorge Alberto Aragón Gutiérrez, donde anexado contenía copia simple de oficio con número IMM/DJ/178/2024 dirigido a "G", director de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de parte de la contadora Lydia Alicia Terrazas Lara, Presidenta del Comité y Directora del Instituto Municipal de las Mujeres (se anexa copia identificada como anexo 5) en donde en ambos documentos indican que ante posibles actos de acoso laboral y de género se dictaban medidas de protección con activación de protocolo con número "O", siendo las que a continuación se detallan:

A. La reubicación en un lugar en donde no tengan voz de mando sobre ninguna mujer "D" y "B".

B. Que se aperciba a "D" y "B" por su superior jerárquico para la repetición (sic) de conductas y no coincidan con "A" en horarios, reuniones y lugares de trabajo.

C. Que se inscriban "D" y "B", acudan y acrediten su permanencia y conclusión en el grupo terapéutico de hombres brindado por el Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud.

Es en ese sentido y acatando las medidas de protección indicadas por el Instituto Municipal de las Mujeres (se anexan copias identificándolas como anexo 6 y anexo 7) al bombero segundo “B” y al bombero segundo “D” se les apercibe de evitar la repetición de conductas que lleguen a tipificarse o valorarse como violencia laboral y de género, y se les informa lo siguiente:

A. Deberán evitar coincidir con la bombera “A” en horarios, reuniones y lugares de trabajo y que un servidor estaría pendiente de no convocarlos en caso de ser necesarios para el desarrollo de nuestras funciones. (Toda vez que la oficina de un servidor se encuentra en la estación número 1 que es el mismo lugar en donde se encuentra el área de estadística, supervisión y archivo. Por lo que en caso de tener que juntarnos lo realizaríamos en la estación número 4 ubicada en la avenida Zarco y calle 28).

B. Ambos bomberos segundos quedaron asignados a un despliegue especial de seguridad en las instalaciones del relleno sanitario, ubicado en la calle 39 y calle Valle del Rosario de la colonia Valles de Chihuahua.

C. Que ambos se inscriban, acuden, acrediten su permanencia y conclusión en el grupo terapéutico de hombres brindado por el Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud.

Como dato adicional, comentar que las medidas de protección siguen siendo llevadas a cabo y que el “Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género al interior del Gobierno Municipal de Chihuahua” tiene y lleva sus pasos, por lo que, aparte de llevarse a cabo las medidas de protección, comentarles que se ha empezado a llevar a cabo una investigación de parte del órgano interno de control ante los hechos denunciados. Toda vez que han sido llamados elementos que se mencionan en el presente para sus declaraciones respecto a lo denunciado (se anexan copias de oficio recibidos por el órgano interno de control donde citan a comparecencia a los bomberos “F” y “C” identificándolos como anexo 8 y anexo 9), por lo que la investigación de los hechos continúa.

Dejando por último en claro que dicho protocolo activado en favor de la segunda “A” no incluye a un servidor en ninguna protección o proceso.

Hasta este punto mi versión de los hechos suscitados en donde se involucran la bombera segunda “A”, el bombero segundo “B” y el bombero segundo “D”.

Ahora bien, y en contestación a la queja interpuesta por la bombera segundo “A”, en la Comisión Estatal de los Derechos Humanos en donde se me menciona, es mi derecho comentarle al respecto lo siguiente:

** En el segundo párrafo de la segunda hoja, "A" mencionó tener temor por información que un servidor solicitó a quien es su jefe inmediato "Z", debido a lo comentado por la misma segunda "A" que ella no hablaría conmigo si no estaba presente "G", es que me dirigí al coordinador "F" para la entrega de constancias de incendio solicitadas por ciudadanos a la Subdirección de Bomberos, indicándome el coordinador "F" que quien tenía el usuario en el sistema de reportes para liberar las constancias de incendios es la segunda "A" pero que él sería quien le estaría pidiendo la liberación de dichos documentos en el sistema. En este punto quiero manifestar que el día 21 de mayo del año en curso recibí oficio con número DSPM/0831/2024 (se anexa copia identificándolo como anexo 10) de parte de "G", Director de Seguridad Pública Municipal en donde me informa que "A" había sido comisionada por necesidades del servicio a la Unidad de Atención a la Violencia Familiar y de Género. Para acreditar lo último comentado por un servidor solicito tomen de referencia la parte media del segundo párrafo de la página tres de la queja interpuesta por la bombera segunda "A" donde ella misma manifiesta que en reunión entre ella, el comisario, recursos humanos y la "Y", es que la bombera segunda "A" es comisionada fuera de la Subdirección de Bomberos.*

Respecto al tercer párrafo de la segunda hoja de la queja de "A", comentarles que efectivamente se habían presentado con anterioridad muchas situaciones de confrontamiento en el área de estadísticas, captura y archivo (cabe hacer mención que estas situaciones se estaban dando desde hacía muchísimos meses atrás de lo sucedido y la queja de la segunda "A") entre compañeras bomberas y personal comisionado y la bombera segunda "A", siendo entre muchas de ellas, la bombero de academia "P", la agente comisionada "Q", la compañera comisionada "I" y la bombero de academia "R", siendo principalmente una actitud de soberbia, altanería, enojo y una mala intercomunicación todas con la bombera segunda "A", quien fungía como la encargada del área, por lo que en competencia de sus atribuciones, el coordinador "F" en varias ocasiones me comentó de varios confrontamientos que se suscitaban en dicha área, pero que él estaría mediando para realizar lo conducente y evitar estas confrontaciones.

Siendo parte de las acciones que realizó el coordinador "F" es que estuvo rotando a varias compañeras en dicha área, pero dichas confrontaciones seguían estuviera quien estuviera y que quien se conflictuaba con todas era la bombera segunda "A".

Siendo de esta manera que el coordinador "F" me indicó que ya toda indicación o comentario que le hacía a la bombera segunda "A", ella lo sentía como un ataque, hostigamiento, persecución o acoso laboral, por lo que un servidor y el coordinador "F" acudimos con "G" para que tuviera conocimiento y que nos

indicara cuál podría ser la forma de proceder, indicándonos que solicitáramos la intervención de la Unidad de Atención a Víctimas de la Violencia y de Género, para que personas expertas acudieran al área de estadísticas de la segunda “A” y fueran estos expertos quienes diagnosticaran lo que estaba sucediendo entre ellas.

Siendo de esta manera que un servidor mandé oficio el día 15 de abril del presente año a “K”, “Y” con número DSPM/SHCB/282/2024 (anexo copia de dicho oficio identificándolo como anexo 11) donde le informo que por indicaciones de “G” se solicita la intervención de su subdirección para intervenir en la problemática entre compañeras del área de estadística, supervisión y archivo para evitar situaciones adversas entre ellas; sin embargo, en su contestación con número de oficio DSPM/SAVDG/198/2024 (se anexa copia de dicho oficio identificándolo como anexo 12), la “Y” me indica que su subdirección no tiene personal ni cuenta con facultades para intervenir en problemáticas entre compañeras.

Siendo de esta manera que le informo al coordinador “F” de la negativa de intervenir, por lo que le indico que se realice reunión con las compañeras que se tenían asignadas a esa área para informarles de la negativa, ya que todas coincidían de que la bombera segunda “A” era la causante de dichas problemáticas y que no podía seguir así, comentándoles un servidor que institucionalmente ya se había buscado la opción de que vinieran expertos a diagnosticar el área y a quienes estaban en ella, pero que había llegado una negativa, por lo que al ver el llanto y el lamento en la cara de las compañeras les comenté que ellas tenían todo su derecho de acudir a instancias externas, a la subdirección y a la propia Dirección de Seguridad Pública Municipal, toda vez que me platicaron que la bombera segunda “A” les había hecho un ataque a su paz y tranquilidad emocional, incluso era atribuible a abuso laboral, principalmente lo platicado que vivió en su embarazo y el nacimiento de su hija por la bombera de academia “R”, indicando que acudirían a interponer una queja en otra parte, indicándoles un servidor que tenían derecho a acudir a cualquier instancia, que era probable que les admitieran la queja.

Tocante al párrafo uno de la página tres respecto a una supuesta recolección de firmas donde la bombera segunda “A” me acusa de estarlas solicitando y juntando con el fin de correrla, quiero comentar que dicha acción no tiene sustento, argumentación ni vía jurídica dentro de nuestro Reglamento Interior del H. Cuerpo de Bomberos y Rescate de la ciudad de Chihuahua, en el cual, respecto a la resección de trabajo, suspensión temporal o definitiva y el cambio de adscripción dice lo siguiente:

Artículo 165 al 168 (...)

Por último, y en referencia al oficio inicial del presente escrito, respecto a las acciones que se han implementado en el centro de trabajo a fin de garantizar el desempeño de las funciones de la quejosa en un ambiente libre de violencia y discriminación, como lo mencioné párrafos arriba, la quejosa se encuentra actualmente comisionada a la Unidad de Atención a Víctimas de la Violencia y de Género, por lo que dichas acciones deberán ser solicitadas a la subdirección a la que se encuentra comisionada.

Respecto a sus derechos laborales, comentar que es necesario soliciten a la subdirección administrativa de la Dirección de Seguridad Pública Municipal para que a través del área de recursos humanos les informen en que estatus se encuentran los derechos laborales de la bombera segunda "A" ya que es de su ámbito de competencia y con quien corresponde.

Es de esta manera que doy contestación a lo señalado al oficio y a lo comentado en la queja de la bombera segunda "A" en donde quiero permitirme comentar lo siguiente:

1. Primero quiero manifestar que cuando yo busqué renovar, oxigenar y realizar nuevos procedimientos en el área de estadística, supervisión y archivo en los primeros meses del año 2022, los bomberos segundo "B" y "D" fueron muy insistentes en que considerara a la bombera segunda "A" para esa área, ya que a ella nunca le habían dado oportunidad de nada los subdirectores anteriores a un servidor, por lo que fue de esa manera que en aquel tiempo me acerqué a la segunda "A" para invitarla a hacerse cargo de dicha área.

2. Que a partir de junio del año 2022 en que la bombera segunda "A" hasta antes de esta situación que ella presenta en su queja, la comunicación con un servidor siempre fue muy buena y que me ayudó muchísimo a implementar nuevos procesos y procedimientos, tales como modificación del sistema de captura, el sistema para la impresión de constancias de incendio, acciones en el dispositivo digital para el operativo, en el procedimiento de operaciones estandarizados para los reportes digitales y escritos, entre otras cosas. Por lo que hoy después de la situación que denuncia, me parece muy extraño que crea tantas cosas que le están diciendo que yo hago o he realizado en su contra y que se haya negado a hablar con un servidor respecto a lo que aconteció con los bomberos segundos para comenzar a realizar las acciones pertinentes al respecto.

3. Quiero comentar que hace meses atrás la bombera segunda "A" sufrió la lamentable pérdida de su señor padre, por lo que tuvo que ausentarse un tiempo para darle atención a tan irreparable pérdida, siendo que desde su regreso un servidor la noté con una tristeza y una afectación muy grande por la pérdida de

su padre y creo que existen personas (que no dudo que sean elementos de bomberos) quienes se están aprovechando de su vulnerabilidad por la afectación de la pérdida de su ser amado para mal aconsejarla, para incidir en acusaciones y que incluso hasta sean ellos o ellas mismas quienes le estén diciendo cosas que no son y ella les crea. Toda vez que esto se desarrolla de manera más potencial en temporada electoral en donde existen bomberos que buscan llegar a ser “X” o estar al frente de la cadena de mando, usando de esta manera tan vil y cobarde la vulnerabilidad emocional que tiene la bombera segunda “A”. Y esta situación, de igual forma lo comento por lo que la segunda “A” comenta en su escrito acerca de un video que grabó con su celular en abril del año 2023, que salió en medios de comunicación y que, a versión de ella misma, indica que su celular se le perdió en una fiesta de despedida por jubilación de una compañera bombero en donde se encontraban más compañeros bomberos y al día siguiente de dicha reunión salió el video. Situación que deja en claro que estas personas están utilizándola para sus propios fines. Y por supuesto, que considero que pueda traer una afectación emocional por la situación que denuncia que vivió con los segundos en cuestión; sin embargo y como les hago de su conocimiento, el protocolo continúa activo y la investigación por parte del órgano interno de control continúa para el esclarecimiento de los hechos y en su defecto a las posibles sanciones que den a lugar.

4. En varias partes de su escrito la bombera segunda “A” mencionó que unos compañeros le dijeron que una compañera le dijo que escuchó, y así en repetidas ocasiones en donde se aprecia que constantemente le están diciendo situaciones o acciones que le dicen que se están llevando a cabo en su contra, ocasionándole con ello una afectación mayor en su salud como ella misma lo comenta en su escrito”. (Sic).

4. En virtud de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de las siguientes:

II. EVIDENCIAS:

5. Escrito de queja presentado por “A” el día 04 de junio de 2024, transcrito en el párrafo 1 de la presente resolución, al cual anexó la siguiente documentación: (Fojas 1 a 5)

5.1. Informe en materia de psicología elaborado el día 28 de mayo de 2024, por la maestra Lluvia Lizeth Escobedo Guerra, adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, donde concluyó que “A” presentó datos compatibles con alteración a escala emocional, deduciéndose la

presencia de un malestar consistente en sentimiento de desesperanza, así como rechazo y miedo a la parte agresora después de los hechos que expuso en la entrevista, mismos que encuadran en las descripciones que se advierten en los artículos de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

5.2. Constancia de comparecencia de la persona quejosa dentro de la carpeta de investigación “J” a las instalaciones de la Fiscalía General del Estado, el día 21 de mayo de 2024, donde denunció el robo de un celular.

6. Oficio número DSPM/SJ/DJ/ACMM/346/2024 recibido el 25 de junio de 2024, signado por la licenciada Ana Cristina Mariñelarena Moreno, encargada del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, en ausencia del licenciado Pablo Carmona Cruz, Jefe del Departamento Jurídico, con fundamento en el artículo 111 del Reglamento Interior del Municipio de Chihuahua, mediante el cual rindió el informe de ley previamente solicitado por este organismo, cuyo contenido quedó transcrito en el párrafo 2 de la presente resolución, al cual se anexó copia certificada de los siguientes documentos:

6.1. Oficio número DSPM/SHCB/460/2024 de fecha 24 de junio de 2024, signado por el licenciado “H”, “X”, en el cual dio contestación al oficio número DSPM/SJ/ACMM/311/2024, remitido por parte de la licenciada Ana Cristina Mariñelarena Moreno, encargada del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, y a proporcionando su versión de los hechos respecto a la presente queja, cuyo contenido quedó transcrito en el numeral 3 del apartado de antecedentes de esta resolución.

6.2. Oficio sin número signado por “B”, de fecha 26 de marzo de 2024 y dirigido a “H”, mediante el cual realizó una narrativa de su versión de los hechos.

6.3. Oficio sin número de fecha 26 de marzo de 2024, remitido a “H” y firmado por “F”, en el que expuso la narrativa sobre los hechos señalados en el escrito de queja.

6.4. Oficio número DSPM/SJ/PCC/003/2024 de fecha 08 de abril de 2024, firmado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, en su carácter de encargado de la Subdirección Jurídica de la Dirección de Seguridad Pública y enviado a “H”, mediante el cual informó respecto a las medidas de protección dictadas por el Instituto Municipal de las Mujeres de Chihuahua, para que fueran implementadas en favor de “A”.

6.5. Oficio número IMM/DJ/178/2024 de fecha 05 de abril de 2024, elaborado por la contadora pública Lydia Alicia Terrazas Lara, Presidenta del Comité y Directora del Instituto Municipal de las Mujeres y dirigido a “G”, para que impusiera diversas medidas de protección en favor de “A”, en cumplimiento a los acuerdos tomados en la sesión del Comité de Interior de Violencia en Razón de Género en contra de las Mujeres del Gobierno Municipal, celebrada el 03 de abril de 2024.

6.6. Oficio número DSPM/SHCB/268/2024 con fecha 09 de abril de 2024, signado por “H” y dirigido a “B”, en el que se informó respecto a las disposiciones que debería acatar, las cuales consisten en evitar la repetición de conductas que lleguen a tipificarse o valorarse como violencia laboral y de género, asignándole un espacio laboral diverso al de “A”, a efecto de evitar coincidir con ésta en reuniones y lugares de trabajo.

6.7. Oficio número DSPM/SHCB/269/2024 elaborado el día 09 de abril de 2024 por “H” y remitido a “D”, en el que le informó que debía acatar algunas disposiciones consistentes en evitar la repetición de conductas que lleguen a tipificarse o valorarse como violencia laboral y de género.

6.8. Oficio número DSPM/0831/2024 realizado el 21 de mayo de 2024 por “G”, Director de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua y dirigido a “H”, a través del cual le informó que por necesidades del servicio se comisionó a “A” a la Unidad de Atención a la Violencia Familiar y de Género.

6.9. Oficio número DSPM/SHCB/282/2024 con fecha 15 de abril de 2024, signado por “H” y dirigido a “K”, “Y”, mediante el cual solicitó su intervención para actuar en subdirección y división de bomberos a su cargo.

6.10. Oficio número DSPM/SAVFG/198/2024, elaborado por “K”, “Y”, en el que le informó a “H” que no se encontraba en posibilidades de atender a su solicitud relacionada con la intervención para atender la problemática referida, en respuesta al curso relacionado en el párrafo que antecede. (Foja 50)

7. Escrito presentado por “A” el 16 de julio de 2024, en el que realizó las manifestaciones correspondientes al informe rendido por parte de la autoridad, precisando circunstancias de modo, tiempo y lugar de su reclamo.

8. Escrito recibido en esta Comisión el día 18 de julio de 2024 por parte de la asesora jurídica de la quejosa, en el cual realizó diversas propuestas para conciliar la presente queja con la autoridad.

9. Declaración testimonial elaborada en fecha 19 de agosto de 2024, a cargo de “S”, quien informó que había sido testigo del problema laboral que ha enfrentado “A” con “H”, que inclusive ella pasó por la misma situación y que fue removida de su puesto para no tener contacto con él; refirió que ha recibido llamadas telefónicas de “A”, la cual se escuchaba perturbada y trastornada por la situación.

10. Declaración testimonial rendida por “T” el día 19 de agosto de 2024, en la que informó que era compañero de trabajo de “A”, que tuvo conocimiento de los hechos de violencia atribuidos a “D”, así como de las consecuencias que ésta había tenido que soportar después de la activación del protocolo de protección.

11. Ampliación de declaración testimonial vertida por “S” en fecha 19 de agosto de 2024, informando que “A” le había mencionado que su superior jerárquico “H” la había estado hostigando, preguntándole sobre quién la estaba aconsejando para que denunciara; que además ha tenido crisis emocionales y que, “B” y “D” se han dedicado a desacreditarla y a burlarse de ella.

12. Declaración testimonial de “U” recibida el 19 de agosto de 2024, en la que explicó que “H” es una persona problemática; que “A” le platicó lo sucedido cuando “D” la tocó con una carpeta, a lo que ella le aconsejó que interpusiera una denuncia conforme al protocolo de protección para casos de violencia laboral y sexual, pero que “H” en vez de apoyarla había estado desacreditándola; que además, ha estado interfiriendo con el personal de “A”, de tal forma que pudieran quejarse de ella para presionarla y así retirara su denuncia; asimismo, explicó que existe un video donde aparece “H” ingiriendo bebidas embriagantes y que por tal motivo, fue suspendido por el municipio y que por ello culpa a “A” de haberlo subido.

13. Dictamen en materia de psicología, elaborado el día 20 de febrero de 2025 respecto de “A”, por el licenciado Damián Andrés Díaz García, psicólogo adscrito a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, el cual concluyó que la quejosa presentó datos compatibles con una alta probabilidad de enfrentar un cuadro de acoso laboral.

14. Copia simple de la resolución del expediente “V”, emitida por la licenciada María de Lourdes Sigala Rodríguez, titular del área de responsabilidades del Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua, en su calidad de autoridad resolutoria, en la cual se determinó tener por acreditada la responsabilidad de “D”, imponiéndole como sanción *“la suspensión del empleo, cargo o comisión sin goce de sueldo por el período*

de treinta días naturales” y la inscripción del infractor ante el Registro de Servidores Públicos Sancionados.

15. Oficio número DSPM/SJ/ACMM/0211/2025 de fecha 27 de mayo de 2025, signado por la licenciada Ana Cristina Mariñelarena Moreno, Consultora Jurídica de la Subdirección Jurídica de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, a través del cual remitió copia certificada de la siguiente documentación:

15.1. Notificación realizada por “F” a la persona infractora “D”, el día 15 de mayo de 2025, respecto a la resolución emitida por parte de la licenciada María de Lourdes Sigala Rodríguez, titular del área de responsabilidades del Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua, donde además se le informó respecto a la sanción que se le impuso.

15.2. Oficio número DSPM/SHCB/295/2025, elaborado en fecha 15 de mayo de 2025 por “F” y dirigido a la licenciada Alma Rosa Cayente Romero, Jefa del Departamento de Recursos Humanos de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, donde hizo de su conocimiento el contenido de la resolución emitida por el Órgano Interno de Control, específicamente en cuanto a la suspensión temporal del empleo sin goce de sueldo por 30 días naturales impuesta a “D”.

III. CONSIDERACIONES:

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

17. En atención a lo dispuesto en el numeral 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que establece que en el caso de una ausencia temporal o definitiva, las funciones de la persona en quien recaiga la Presidencia de la Comisión Estatal de los Derechos, serán cubiertas por la persona que ocupe la Dirección de Control, Análisis y Evaluación, con las facultades establecidas en el artículo 15 de esta Ley, el suscrito se encuentra habilitado para resolver el presente asunto.³

18. Según lo establecido en los artículos 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la

³ Por actualizarse la hipótesis de ausencia definitiva contemplada en el referido artículo 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Decreto No. LXVII/RFLEY/0945/2024 XVI P.E. P.O. 31 de agosto de 2024.

tramitación del presente asunto, analizar los hechos, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción recabados y las diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o las personas servidoras públicas han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, con estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra carta magna para que, una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.

19. De acuerdo con los hechos puestos a consideración de este organismo, se advierte que estos se refieren a presuntos actos de hostigamiento y violencia laboral que “A” señaló fueron cometidos en su perjuicio por personas servidoras públicas adscritas a la Subdirección del H. Cuerpo de Bomberos y Rescate de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, específicamente por “B” y “D”, quienes son sus compañeros de trabajo, así como por “F” y “H”, quienes como superiores jerárquicos omitieron actuar con perspectiva de derechos humanos, en protección al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

20. Tocante al primer momento, “A” refirió en lo medular que se encontraba en la oficina de “B” revisando una caja que se encontraba en el piso, posteriormente ingresó “D” con una carpeta en la mano, con la cual hizo contacto físico hasta en tres ocasiones en sus glúteos, reaccionando rápidamente, incorporándose e increpando a “D” por su acción, quien se disculpó diciéndole que la había confundido.

21. Ante el incidente, “B” le comentó a “D”: *“Debiste de haberle pegado con la mano y haberle dicho ándele, ándele”*, situación que la usuaria denunció y derivó en la activación del *Protocolo de Protección para Casos de Violencia Laboral y Sexual*, lo que ocasionó que su superior jerárquico “F”, así como “H”, comenzaran a aislarla y a tomar acciones en su contra hasta que se desistiera de su denuncia y desactivara dicho protocolo.

22. Con motivo de dicha situación, se instauró ante el Órgano Interno de Control del Municipio de Chihuahua el expediente de responsabilidad administrativa número “V” en contra de “D”, en el cual se determinó la acreditación de su responsabilidad por los actos de violencia sexual de los que fue víctima “A”.

23. Asimismo, dentro de la narrativa, la persona quejosa refirió que en una reunión con sus compañeros de trabajo se le perdió su celular y que al día siguiente se publicó un vídeo que ella tenía guardado dentro de sus archivos donde aparecen algunos de sus compañeros ingiriendo bebidas alcohólicas, culpándola a ella sobre la publicación de

su contenido, cuando de manera oportuna denunció la pérdida o extravió del citado aparato.

24. De igual manera, la persona quejosa refirió que “B” se ha encargado de decirles a sus compañeros que está exagerando, y que además ha hecho comentarios de índole sexual sobre ella.

25. Por otra parte, manifestó que “H” ha estado recabando firmas en su contra con la finalidad de justificar su despido; asimismo, señaló que dicha persona ha intentado influir en el personal a cargo de “A”, con el propósito de que formulen acusaciones falsas en su contra por presunto acoso laboral, con la clara intención de desacreditarla.

26. Como acciones tendientes a perjudicarla en el ámbito laboral “A” señaló que, conforme al procedimiento ordinario en el servicio de bomberos, cuando ocurre un siniestro, la persona interesada debe acudir a las instalaciones para llenar el formato correspondiente y, en caso de error, presentar una hoja de corrección de datos; no obstante, desde finales de abril, su jefe “F”, por instrucciones del “X”, le ha solicitado información sobre algunos siniestros sin seguir el procedimiento formal, enviándola desde su usuario sin contar con respaldo documental que justifique la liberación de dichos datos.

27. Por último, expresó que esta situación la ha colocado en un estado de vulnerabilidad laboral, pues teme posibles consecuencias o represalias, ya que no puede negarse a atender las instrucciones del “X” y existe la posibilidad de que se utilice esta circunstancia para despedirla o fincarle alguna responsabilidad.

28. Con motivo de dicha situación, la autoridad determinó modificar el centro de adscripción de trabajo de “A”, asignándola a la Unidad de Atención a Víctimas de la Violencia y de Género, como medida de resguardo.

29. En el informe rendido por la autoridad se señaló que las versiones de “B” y “D” difieren entre sí, pero no obstante, en relación a los hechos concretos de la queja, expusieron que “A” se encontraba obstruyendo la puerta de la oficina de “B” mientras revisaba una caja; posteriormente, ingresó “D”, hablando por teléfono, sosteniendo una carpeta con la mano derecha, y al intentar entrar tuvo un contacto accidental con dicha carpeta, en el cuerpo de “A”, indicando al advertir la incomodidad de esta, “D” ofreció una disculpa, ya que ésta utilizó un lenguaje altisonante y ofensivo al incorporarse.

30. Agregó que, con motivo de la activación del protocolo, el Instituto Municipal de las Mujeres requirió la implementación de diversas medidas en favor de la quejosa, entre ellas, la reubicación de “B” y “D”, a efecto de que no ejercieran mando sobre ninguna

mujer; en consecuencia, se les asignó a un despliegue especial de seguridad en las instalaciones del relleno sanitario; además se determinó que no coincidieran en horarios, reuniones, ni lugares de trabajo con la quejosa, y que fueran inscritos en el grupo terapéutico para hombres impartido por el Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud (IMPAS).

31. De igual manera, la autoridad informó que, desde meses antes de la presentación de la queja, existían diversas situaciones de confrontación en el área de estadísticas, captura y archivo entre “A”, quien fungía como encargada, y varias compañeras y personal comisionado, entre ellas “P”, “Q”, “I” y “R”, señalando que los conflictos eran constantes y que, pese a las rotaciones de personal implementadas por el coordinador “F”, las confrontaciones continuaron, atribuyéndose principalmente a la interacción con “A”.

32. Asimismo, se refiere por “H” que el coordinador “F” manifestó que cualquier indicación dirigida a “A” era percibida por ella como ataque, hostigamiento o acoso laboral y que, por tal motivo acudieron con “G”, quien les sugirió solicitar la intervención de la Unidad de Atención a Víctimas de la Violencia y de Género, a fin de que personal especializado evaluara la situación en el área y determinara lo conducente, no habiendo accedido a la petición, argumentando falta de atribuciones para ello.

33. También refirieron que, ante la negativa de intervención previamente solicitada, se informó al coordinador “F” y se acordó realizar una reunión con las compañeras asignadas al área para comunicarles dicha situación, ya que coincidían en que “A” era la principal generadora de las problemáticas, en cuya reunión se les explicó que institucionalmente se había intentado gestionar la intervención de personal especializado para diagnosticar el área, pero que se había recibido una negativa, en los términos especificados.

34. Además, se refiere que, ante la inconformidad y afectación emocional manifestada por las compañeras, quienes incluso señalaron posibles actos de abuso laboral, particularmente en el caso de la bombera de academia “R”, se les indicó que tenían derecho a acudir a instancias externas, a la Subdirección o a la Dirección de Seguridad Pública Municipal para presentar la queja correspondiente, siendo probable su admisión.

35. Ahora bien, antes de entrar al estudio de las posibles violaciones a los derechos humanos de “A”, esta Comisión considera necesario establecer la premisa normativa relacionada con los hechos puestos a consideración de la misma, específicamente los alegados actos de acoso y hostigamiento laboral, con connotación sexual que ésta refirió haber sufrido por parte de su superior jerárquico, así como de sus compañeros

de trabajo, con la finalidad de entender el contexto legal en el que ocurrieron los hechos, y posteriormente determinar si la autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de concluir si en el caso, se violentaron o no los derechos humanos de la persona quejosa.

36. De esta forma, tenemos que en el ámbito internacional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece la obligación de los Estados Partes de: *“...respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*.

37. Asimismo, los numerales 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, incisos a y b, 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), disponen que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias, lo que incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, como en las condiciones de trabajo, sin discriminación alguna, y a recibir una remuneración en relación con su capacidad y destrezas, que le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia, además del derecho a no ser discriminada por ningún motivo, o que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o cualquier distinción que tenga el mismo efecto; en tanto que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

38. El artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la misma constitución establece.

39. El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, cuyo núcleo se violenta cuando existe acoso laboral, se encuentra contenido implícitamente en el quinto párrafo del artículo 1 y primer párrafo del 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establecen lo siguiente:

“Artículo 1. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las

condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

(...)

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley...”.

40. De igual forma, el artículo 3 bis, inciso a), de la Ley Federal del Trabajo, define al hostigamiento en la siguiente forma:

“Artículo 3 bis. Para efectos de esta ley se entiende por: a) Hostigamiento, el ejercicio del poder de una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”.

41. Asimismo, destaca el artículo 4 del Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, que dispone lo siguiente:

“1. Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) Prohibir legalmente la violencia y el acoso;*
- b) Velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;*
- c) Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;*
- d) Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;*
- e) Velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;*

- f) *Prever sanciones;*
- g) *Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y;*
- h) *Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes...”.*

42. Por su parte, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, define en su punto 4.12 a la violencia laboral, como: *“Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”*, mientras que en el punto 5.1, inciso b) y el diverso 5.4, establecen como obligaciones de las y los patrones, prevenir la violencia laboral y adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el numeral 8 de la referida norma.

43. Asimismo, dicha normativa refiere en el punto 4.7, que los factores de riesgo psicosocial, son: *“Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado”* y: *“...que comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno (sic) sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”*.

44. De igual manera, el inciso e) del punto 7.2 del mencionado dispositivo legal, establece que, con el fin de identificar, analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno organizacional, se debe considerar lo siguiente: *“... e) Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo...”*.

45. En lo que respecta al liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo, la multicitada norma establece en su inciso f) que: “...1) *El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y 2) El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social...*”.

46. Por último, la norma indica en su inciso g), respecto a la violencia laboral lo siguiente: “...1) *Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. 2) Hostigamiento: El ejercicio de 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, y 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)...*”. (Sic).

47. Deviene trascendente considerar que la Primera Sala del máximo órgano judicial del país, ha establecido un criterio para definir el acoso laboral, lo cual plasmó en la siguiente tesis:

“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la

exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado”.⁴

48. Dicho criterio, dio cabida a razonamiento similar emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando resolvió el amparo directo en revisión número 2655/2013, que dio lugar a la tesis aislada bajo el rubro: “ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis: 1a. C/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro IV, Tomo I, marzo de 2014, p. 523. Registro digital 2005793; que estableció la labor de juzgar con perspectiva de género, tales como la necesidad de identificar, no sólo la existencia de relaciones de poder y asimetrías, sino también situaciones de violencia, discriminación o vulnerabilidad basadas en el género; o bien, la de advertir si se encuentran implícitos en la controversia estereotipos, prejuicios, prácticas o roles de género que vulneren los derechos de las personas.⁵

⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 2006870, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tipo: Tesis Aislada.

⁵ ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”. Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: I) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; II) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; III) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; IV) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; V) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, VI) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

49. Al respecto, el artículo 11.1, inciso c), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, estipula que:

“11.1 Los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

(...)

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico...”.

50. Asimismo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define lo que es la violencia laboral e institucional en sus artículos 11 y 18 respectivamente, los cuales se transcriben a continuación:

“Artículo 11. Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Artículo 18. Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia”.

51. En dichos términos, constituye una obligación para este organismo, así como para cualquier autoridad del Estado, sea del ámbito judicial o administrativo, analizar y resolver con perspectiva de género, lo cual puede resumirse en el deber de estudiar los hechos que se exponen, sobre la base de reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres, debiendo

remediar los potenciales efectos discriminatorios y de acoso laboral que pueden constituir un detrimento en la calidad de vida de las personas.

52. El término acoso laboral debe desentrañarse conforme lo refiere la Real Academia de la Lengua Española, con el significado del término “*acosar*”, que se define como perseguir, apremiar, importunar a una persona, sin darle tregua ni reposo, con molestias o requerimientos.

53. Aún y cuando la totalidad de los hechos no se encuentran plenamente comprobados, sí es posible advertir un contexto de la situación y el ambiente laboral, como se mostrará en los párrafos subsecuentes, considerando además que la autoridad municipal atendió la problemática conforme a su competencia y atribuciones en la materia, otorgando inclusive medidas de protección temporal en favor de “A”; sin embargo, el tema no fue abordado de manera integral en aras al principio pro persona, que informa que se debe proporcionar a las personas la protección más amplia, como se establece en párrafos posteriores.

54. La versión sostenida por las personas servidoras públicas superiores jerárquicas de la persona impetrante, así como de las que fueron señaladas como agresora activa y pasiva por aquiescencia, resulta inverosímil, cuando afirmó que mientras “A” se encontraba agachada revisando una caja en el piso, “D” la rozó en los glúteos con una carpeta, lo que no corresponde a una mecánica de los hechos, atendiendo a la posición física descrita, una persona agachada y otra de pie, no existe correspondencia razonable en la altura que permitiera que dicho contacto ocurriera en la forma señalada, lo que resta credibilidad a esa explicación.

55. Además, existe constancia en el expediente de que el Órgano Interno de Control determinó la existencia de responsabilidad administrativa a cargo de “D”, al acreditarse los hechos que le fueron atribuidos, lo cual constituye un elemento objetivo que desvirtúa la versión exculpatoria sostenida por la autoridad, al contarse con evidencia suficiente para tener por demostrada, la acción que le fue imputada por la persona impetrante.

56. Además en lo relativo a las diligencias recabadas por este organismo, de las declaraciones testimoniales rendidas el 19 de agosto de 2024 por “S”, “T” y “U”, se advierte que coinciden en señalar un contexto de hostigamiento y represalias en perjuicio de “A”, atribuido principalmente a “B” “D” y “H”, quienes refirieron que, tras la activación del protocolo por el contacto físico inadecuado denunciado, la persona quejosa fue objeto de burlas, desacreditaciones y expresiones denigrantes, así como de cambios arbitrarios en sus condiciones de trabajo y asignaciones fuera de horario, además de señalar que “H” habría intentado influir en el personal para que se quejara

de ella y cuestionado quién la asesoraba para denunciar, lo que le habría generado afectaciones emocionales; incluso, uno de los testigos manifestó haber sufrido represalias por brindarle apoyo.

57. Cabe destacar que dentro de las declaraciones testimoniales se señaló que, incluso con posterioridad a la presentación de la queja ante esta Comisión Estatal de Derechos Humanos, “B” y “D” continuaron realizando comentarios y expresiones en contra de “A”, consistentes en burlas y manifestaciones denigrantes, lo que evidencia que las conductas señaladas no cesaron pese a la formalización de la inconformidad.

58. Asimismo, la propia autoridad municipal reconoció en su informe que sostuvo acercamientos con personal subordinado de “A”, en el contexto de las inconformidades existentes en el área; circunstancia que resulta relevante, pues guarda relación con los señalamientos en el sentido de que se estaba promoviendo la formulación de quejas o acciones en su contra, lo que abona al análisis del posible contexto de presión o represalia laboral.

59. Dicha circunstancia resulta coincidente con el hecho de que, tras la presentación de la queja, “H” comenzara a insistir en que “A” desactivara el protocolo, lo que, concatenado con los comentarios y burlas que continuaron realizando “B” y “D”, permite advertir un contexto posterior a la denuncia, caracterizado por presiones y conductas que podrían interpretarse como represalias derivadas de la activación del mecanismo institucional de protección.

60. Por otra parte, a efecto de tener por acreditada la afectación emocional que le causó a la impetrante la situación laboral que emergió a partir de los hechos reclamados, se tiene la evidencia consistente en los dictámenes psicológicos incorporados al expediente, consistente en el informe de fecha 28 de mayo de 2024, elaborado por la maestra Lluvia Lizeth Escobedo Guerra, psicóloga adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, en el que se concluyó que “A” presentó indicadores compatibles con una alteración en la esfera emocional, evidenciando sentimientos de desesperanza, rechazo y miedo hacia la parte agresora con posterioridad a los hechos narrados, los cuales se estiman acordes con las descripciones previstas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

61. Asimismo, se cuenta con el dictamen en materia de psicología de fecha 20 de febrero de 2025, suscrito por el licenciado Damián Andrés Díaz García, psicólogo adscrito a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, quien concluyó que la quejosa presentó datos compatibles con una alta probabilidad de encontrarse frente a un cuadro de acoso laboral.

62. Ambos instrumentos técnicos resultan coincidentes en advertir afectaciones psicológicas relacionadas con el entorno laboral denunciado, lo que constituye un elemento objetivo de corroboración respecto del impacto emocional derivado de los hechos señalados.

63. La valoración de los hechos materia de la presente resolución se realizó aplicando el método de perspectiva de género, en términos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y de los criterios sostenidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que han establecido que en asuntos relacionados con violencia contra las mujeres, las autoridades deben analizar los hechos considerando el contexto de desigualdad estructural y las relaciones de poder existentes.

64. En base a ese principio, en los casos de violencia sexual y acoso laboral no puede exigirse prueba directa, pues estas conductas suelen cometerse en ámbitos privados o en condiciones que dificultan su acreditación por medios tradicionales; en consecuencia, la declaración de la víctima adquiere un valor probatorio preponderante cuando resulta persistente, coherente y libre de contradicciones sustanciales, debiendo evitarse razonamientos basados en estereotipos de género o cargas probatorias desproporcionadas que generen revictimización.

65. De acuerdo con el Protocolo sobre perspectiva de género emitido por la SCJN⁶, se reitera que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que inhibe su capacidad de gozar de sus derechos humanos; y que, esa violencia se manifiesta en diversos tipos, entre ellos, la violencia sexual, que consiste en: *“aquellas acciones y omisiones que ponen en riesgo o dañan la libertad, integridad y desarrollo psicosexual. Entre las conductas que comprende están el acoso, hostigamiento...”*,⁷ situaciones que tal como se mostró en los antecedentes y hechos, acontecieron en el presente caso.

66. En cuanto al deber de debida diligencia, se advierte que la autoridad activó el protocolo correspondiente e implementó medidas de protección, en cumplimiento al acuerdo tomado por el Comité de Interior de Violencia en Razón de Género en contra de las Mujeres del Gobierno Municipal de Chihuahua, en sesión del 03 de abril de 2024, consistentes en la reubicación y la adopción de acciones institucionales orientadas a atender la situación denunciada, lo que evidencia una actuación inicial encaminada a la protección de la quejosa; sin embargo, el análisis no debe limitarse a la mera activación formal del mecanismo, sino que debe examinarse si las medidas adoptadas fueron oportunas, idóneas y suficientes para garantizar la cesación de las conductas y prevenir su repetición.

⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación.

⁷ SCJN, Protocolo para juzgar con perspectiva de género, Ciudad de México, SCJN, 2020, pp. 49 y 68.

67. Si bien las acciones emprendidas pueden considerarse oportunas en un primer momento, los elementos que obran en el expediente, particularmente las declaraciones testimoniales analizadas, que refieren burlas y expresiones denigrantes posteriores por parte de “B” y “D”, así como los señalamientos relativos a presiones ejercidas por “H” para que se desactivara el protocolo e incluso la búsqueda de que personal subordinado formulara quejas en su contra, permiten advertir que las conductas denunciadas no cesaron de manera efectiva.

68. En ese sentido, aunque la autoridad desplegó actuaciones formales de atención, las medidas adoptadas no resultaron plenamente idóneas, ni suficientes para garantizar un entorno libre de hostigamiento y evitar posibles represalias derivadas de la denuncia, lo que implica una falla en la garantía de no repetición y en la protección integral que debía brindarse a la víctima una vez activado el mecanismo institucional, además de que se omitió la realización de un análisis exhaustivo del contexto organizacional para advertir las acciones u omisiones de las personas servidoras públicas que desempeñan un cargo de superioridad en relación a “A”, a efecto de visibilizar esta problemática y no normalizarla, para evitar de esta manera su recurrente incidencia.

69. De las constancias que obran en el legajo, se advierte la existencia de elementos que, analizados en su conjunto, permiten inferir la posible actualización de actos de represalia derivados de la denuncia presentada por “A”; en efecto, diversos testimonios coinciden en señalar que, con posterioridad a la activación del protocolo, “B” y “D” continuaron realizando burlas y expresiones denigrantes en su contra, además, la propia autoridad reconoció haber sostenido acercamientos con personal subordinado de la quejosa en el contexto de las inconformidades existentes en el área.

70. A ello se suma lo manifestado respecto a que “H” insistía en que se desactivara el protocolo y que habría promovido la formulación de quejas en su contra, así como los cambios en las condiciones laborales y el dictamen psicológico que concluye la existencia de datos compatibles con una alta probabilidad de acoso laboral, elementos que concatenados entre sí, no pueden analizarse de manera aislada, sino como parte de una secuencia temporal posterior a la denuncia, lo que robustece la hipótesis de un entorno adverso generado tras el ejercicio de su derecho a denunciar.

71. Debe destacarse que, una vez activado un mecanismo institucional de protección, la autoridad se encuentra obligada a garantizar que la persona denunciante no sea objeto de presiones, cuestionamientos o acciones tendentes a desalentar la continuidad del procedimiento. La insistencia en que se desactive el protocolo o se retire la denuncia puede constituir una forma de revictimización, en tanto coloca a la

víctima en la carga de evitar el conflicto o de restablecer la “normalidad” institucional a costa de sus propios derechos, ya que el estándar de protección exige que la carga de gestionar el conflicto recaiga en la institución y no en quien denuncia, máxime cuando se trata de hechos relacionados con violencia laboral o sexual.

72. La valoración de la evidencia se realiza conforme a las reglas de la sana crítica, atendiendo a la lógica, la experiencia y la concatenación de los medios de convicción. En el caso a estudio, existe concordancia entre la prueba testimonial, los elementos documentales y los dictámenes periciales en materia de psicología, los cuales resultan coincidentes en señalar la existencia previa de actos de violencia, así como la persistencia de un entorno hostil posterior a la denuncia, toda vez que la convergencia de estos elementos otorga solidez a la versión de la quejosa y permite superar un análisis fragmentado de la prueba, privilegiando una apreciación integral y contextualizada de los hechos.

73. Por último, si bien se advierte que la autoridad municipal implementó medidas iniciales tras la denuncia, derivados de los acuerdos del Comité de Violencia contra las Mujeres, éstas no resultaron suficientes para garantizar la cesación efectiva de las conductas, ni para prevenir posibles actos de represalia, tales como burlas, desacreditaciones, presiones para desactivar el mecanismo de protección y acercamientos con personal subordinado en un contexto que abonó a la generación de un ambiente hostil, evidenciándose una actuación institucional que, aunque formalmente activó mecanismos de atención, no logró asegurar plenamente la protección integral, ni la garantía de no repetición, conforme a la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención.

74. Conforme a lo antes expuesto, se concluye que existió una vulneración al derecho de “A” a una vida libre de violencia en el ámbito laboral, así como a su derecho a la dignidad, integridad psicoemocional y seguridad jurídica, derivada tanto de las conductas desplegadas por personas servidoras públicas adscritas a la Subdirección del H. Cuerpo de Bomberos y Rescate, dependiente de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, así como de la insuficiencia de las medidas adoptadas para evitar su continuidad.

IV. RESPONSABILIDAD:

75. La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a las personas servidoras públicas adscritas Subdirección del H. Cuerpo de Bomberos y Rescate, dependiente de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, que participaron con sus

actos u omisiones en los hechos anteriormente acreditados, quienes contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracciones I, V y VII, 49, fracciones I, y VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, actuando conforme a las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas correspondientes a su empleo, cumpliendo con sus funciones y atribuciones encomendadas, observando disciplina y respeto y que así lo hagan las personas servidoras públicas sujetas a su cargo, lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público, mismas que han sido precisadas

76. En ese orden de ideas, resulta procedente agotar el procedimiento de investigación para responsabilidad administrativa, en el que se incluya a todas las personas servidoras públicas, que con sus acciones u omisiones contribuyeron a la vulneración de los derechos humanos de la persona impetrante, en el que se determine el grado de responsabilidad en el que incurrieron con motivo de los hechos referidos, y en su caso, se apliquen las sanciones correspondientes.

V. REPARACIÓN DEL DAÑO:

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

78. Para lo cual, el Estado deberá de sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley. Para tal efecto, de conformidad con los artículos 1, 2, fracción I, 4, 7 fracciones II, VI, VII, 27, 64 fracciones I y II, 67, 68, 88 fracción II, 96, 97 fracción II, 106, 110 fracción IV, 111, 112, 126 fracción VII, 130, 131 y 152 de la Ley General de Víctimas; 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracción IV, 37, fracciones I y II, así como el artículo 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se deberá reparar el daño de manera integral a “A”, por las

violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio y que han quedado precisadas en la presente Recomendación, así como su inscripción ante el Registro Estatal de Víctimas, debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño lo siguiente:

a) Medidas de rehabilitación.

78.1. Las medidas de rehabilitación, pretenden facilitar a la víctima la confrontación con los hechos ocurridos. Pueden comprender atención médica, servicios y asesorías jurídicas, servicios sociales para garantizar el restablecimiento de sus derechos, programas de educación, capacitación laboral y todas aquellas necesarias para reintegrar a la víctima a la sociedad. Deben atenderse conforme al caso concreto⁸ y las medidas serán dictadas por la autoridad con plena especificidad respecto a su aplicación.

78.2. Para esta finalidad, previo consentimiento de “A”, la autoridad deberá proporcionarle la atención psicológica especializada que requiera, de forma gratuita y continua, hasta que alcance su total sanación psíquica y emocional, así como la que resulte necesaria para alcanzar el máximo grado de rehabilitación posible y que sea consecuencia directa de los actos de lo que fue objeto, de forma inmediata y en un lugar accesible, así como darle información previa, clara y suficiente acerca de los procedimientos a los que, de quererlo así, se someterá con ese fin.

78.3. Asimismo, se le deberá proporcionar a “A” todos los servicios y la asesoría jurídica gratuita que sea necesaria y tendente a facilitar el ejercicio de sus derechos como víctima directa, garantizando su pleno disfrute en los procedimientos administrativos y penales en los que sean parte.

b) Medidas de restitución.

78.4. Las medidas de restitución buscan devolver a la víctima a la situación anterior al hecho victimizante en la medida de que esto sea posible. La restitución

⁸ Ley General de Víctimas. Artículo 62. Las medidas de rehabilitación incluyen, entre otras y según proceda, las siguientes: I. Atención médica, psicológica y psiquiátrica especializadas; II. Servicios y asesoría jurídicos tendientes a facilitar el ejercicio de los derechos de las víctimas y a garantizar su disfrute pleno y tranquilo; III. Servicios sociales orientados a garantizar el pleno restablecimiento de los derechos de la víctima en su condición de persona y ciudadana; IV. Programas de educación orientados a la capacitación y formación de las víctimas con el fin de garantizar su plena reintegración a la sociedad y la realización de su proyecto de vida; V. Programas de capacitación laboral orientados a lograr la plena reintegración de la víctima a la sociedad y la realización de su proyecto de vida, y VI. Todas aquellas medidas tendientes a reintegrar a la víctima a la sociedad, incluido su grupo, o comunidad.

se rige por dos hipótesis: i) restitución de derechos y ii) restitución de bienes y propiedades.⁹

78.5. Con ese objeto, deberá proveerse respecto a la restitución en favor de “A” en el goce pleno de sus derechos laborales, lo que implica su reinstalación en el Departamento de Estadística, Supervisión de Reportes y Archivo de la Subdirección del H. Cuerpo de Bomberos y Rescate de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, en condiciones de igualdad, dignidad y sin represalias, garantizando que dicha reincorporación se realice en un entorno libre de violencia y hostigamiento.

c) Medidas de satisfacción.

78.6. Son esquemas que buscan dignificar a la víctima y difundir la memoria histórica de un evento determinado. Pueden consistir en la verificación de los hechos y revelación pública de la verdad, búsqueda de personas desaparecidas y los cuerpos y osamentas, declaraciones o decisiones judiciales que reestablezcan la dignidad de las personas, disculpas públicas, aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables, así como actos que conmemoren el honor, dignidad y humanidad de las víctimas.¹⁰ Tienen una finalidad simbólica en lo referente a su contenido.

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

78.8. De las constancias que obran en el expediente, no se advierte que se haya instaurado procedimiento alguno ante el Órgano Interno de Control respecto de

⁹ Ley General de Víctimas. Artículo 61. Las víctimas tendrán derecho a la restitución en sus derechos conculcados, así como en sus bienes y propiedades si hubieren sido despojados de ellos.

¹⁰ Ley General de Víctimas. Artículo 73. Las medidas de satisfacción comprenden, entre otras y según corresponda:

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

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

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

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

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

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

la totalidad de las personas servidoras públicas involucradas, tanto la directamente involucrada, así como su instigador y demás que ejercen una relación de superioridad que tuvieron conocimiento de los hechos y no los abordaron y/o atendieron de manera integral y adecuada, ya que únicamente se inició procedimiento en contra de “D”, bajo el expediente “V”; en consecuencia, deberá ordenarse la instauración del procedimiento correspondiente respecto de las demás personas involucradas, a fin de que se sustancie conforme a derecho y, en su caso, se determinen e impongan las sanciones que resulten procedentes por las acciones u omisiones que les sean atribuibles.

d) Medidas de no repetición.

78.9. Las medidas de no repetición, son salvaguardas tomadas para evitar que las víctimas sean objeto de violaciones a sus derechos y fomentar que no se ejecuten actos de naturaleza similar. Pueden estribar en promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos sociales, revisión y reforma de las leyes, normas u ordenamientos legales que contribuyan a las violaciones, la educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos, capacitaciones, entre otras.¹¹

¹¹ Ley General de Víctimas Artículo 74. Las medidas de no repetición son aquéllas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza. Estas consistirán en las siguientes:

- I. El ejercicio de un control efectivo por las autoridades civiles de las fuerzas armadas y de seguridad;
 - II. La garantía de que todos los procedimientos penales y administrativos se ajusten a las normas nacionales e internacionales relativas a la competencia, independencia e imparcialidad de las autoridades judiciales y a las garantías del debido proceso; III. El fortalecimiento de la independencia del Poder Judicial;
 - IV. La limitación en la participación en el gobierno y en las instituciones políticas de los dirigentes políticos que hayan planeado, instigado, ordenado o cometido graves violaciones de los derechos humanos;
 - V. La exclusión en la participación en el gobierno o en las fuerzas de seguridad de los militares, agentes de inteligencia y otro personal de seguridad declarados responsables de planear, instigar, ordenar o cometer graves violaciones de los derechos humanos;
 - VI. La protección de los profesionales del derecho, la salud y la información;
 - VII. La protección de los defensores de los derechos humanos;
 - VIII. La educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos y la capacitación en esta materia de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como de las fuerzas armadas y de seguridad;
 - IX. La promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular los definidos en normas internacionales de derechos humanos y de protección a los derechos humanos, por los funcionarios públicos incluido el personal de las fuerzas armadas y de seguridad, los establecimientos penitenciarios, los medios de información, el personal de servicios médicos, psicológicos y sociales, además del personal de empresas comerciales;
 - X. La promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos sociales, y
 - XI. La revisión y reforma de las leyes, normas u ordenamientos legales que contribuyan a las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o las permitan.
- Artículo 75. Se entienden como medidas que buscan garantizar la no repetición de los delitos ni de las violaciones a derechos humanos, las siguientes: I. Supervisión de la autoridad;
- II. Prohibición de ir a un lugar determinado u obligación de residir en él, en caso de existir peligro inminente para la víctima; III. Caución de no ofender;
 - IV. La asistencia a cursos de capacitación sobre derechos humanos, y
 - V. La asistencia a tratamiento de deshabitación o desintoxicación dictada por un juez y sólo en caso de que la adicción hubiera sido la causa de la comisión del delito o hecho victimizante.

78.10. Por ello, la autoridad deberá adoptar todas las medidas y los mecanismos legales y administrativos que sean necesarios para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las personas que en el caso y en lo sucesivo sufran acoso laboral en su lugar de trabajo, de tal manera que dé cumplimiento a los puntos 4.7, 4.12, 5 a 5.8, 6, 6.7, 7, 7.1 y 7.2, inciso g) números 1), 2) y 3), 8.1 incisos a) y b), y 8.2, inciso g), todos de la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018 relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, estableciendo políticas de prevención de riesgos psicosociales, mecanismos de identificación, análisis y evaluación de factores de riesgo psicosociales orientados a la violencia laboral, acoso, hostigamiento y malos tratos, así como el establecimiento de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable, así como para denunciar actos de violencia laboral, entre otros, con la finalidad de que no se repitan cuestiones como las analizadas en el presente caso.

79. Atendiendo a los razonamientos y consideraciones antes detalladas, esta Comisión Estatal estima que, a la luz del sistema de protección no jurisdiccional, se desprenden evidencias suficientes para considerar violados los derechos fundamentales de "A".

80. En consecuencia, respetuosamente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso a), 91, 92 y 93, del reglamento interno de esta Comisión, resulta procedente emitir las siguientes:

VI. RECOMENDACIONES:

A la **Presidencia Municipal de Chihuahua:**

PRIMERA. Se integre y resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo correspondiente ante el Órgano Interno de Control, en el que se determine el grado de responsabilidad en el que incurrieron por acción u omisión, la totalidad de las personas servidoras públicas adscritas a la Subdirección del H. Cuerpo de Bomberos y Rescate, dependiente de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, con motivo de los hechos antes acreditados, tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución, y en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

SEGUNDA. En un plazo que no exceda de 30 días naturales contados a partir del día siguiente de la recepción de la presente resolución, en los términos de lo establecido en la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se inscriba a “A” en el Registro Estatal de Víctimas, y remita las constancias que así lo acrediten.

TERCERA. Se provea lo necesario para que se repare integralmente el daño a “A” conforme a lo establecido en el apartado V de esta determinación.

CUARTA. Se tomen las medidas administrativas tendentes a garantizar la no repetición de violaciones a derechos humanos, de naturaleza similar a las acontecidas en los hechos bajo análisis, en los términos del punto 78.10 de la presente resolución.

La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene el carácter de pública y con tal índole se divulga en la Gaceta de este organismo así como en los demás medios de difusión con los que cuenta y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de obtener la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

Las Recomendaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos no pretenden, en modo alguno, desacreditar a las instituciones ni constituyen una afrenta o agravio a las mismas o a sus titulares, sino que, por el contrario, deben ser concebidas como instrumentos indispensables en las sociedades democráticas y en los Estados de derecho, para lograr su fortalecimiento a través de la legitimidad que con su cumplimiento adquieren autoridades y personas servidoras públicas ante la sociedad.

Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquéllas y éstos, sometan su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que conlleven el respeto a los derechos humanos.

En todo caso, una vez recibida la Recomendación, la autoridad o persona servidora pública de que se trate, informará dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, si se acepta y entregará en su caso, en otros quince días adicionales, las pruebas correspondientes de que se ha cumplido, ello según lo establecido en el artículo 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

No dudando de su buena disposición para que la presente sea aceptada y cumplida, se hace de su conocimiento que la falta de respuesta dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada, supuesto en el cual, le solicito en los términos del artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44 de la multireferida ley, que funde, motive y haga pública su negativa.

ATENTAMENTE

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



***ACC**

c.c.p. Persona quejosa, para su conocimiento.

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