

Recomendación 19/26

Síntesis: Del escrito de queja presentado en este Organismo Derecho Humanista en fecha 25 de julio de 2023, la persona quejosa manifestó ser víctima de hostigamiento laboral por parte de sus superiores jerárquicos “B” y “C”, mediante actitudes y comportamientos que de acuerdo con el dicho de la impetrante fueron dirigidos a ella de forma despectiva, y que la institución en la que desempeñaba su cargo adoptó en su contra medidas administrativas perjudiciales a sus derechos laborales.

Por lo anterior, este organismo consideró que la Secretaría de Seguridad Pública del Estado a través de la Subsecretaría de Movilidad incurrió en violaciones a los derechos humanos de “A”, concretamente a los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia y violencia institucional, en un contexto de hostigamiento laboral.



"2026, Año del Bicentenario de la abolición de la esclavitud en el Estado de Chihuahua"

Oficio: CEDH:1s.1.174/2026

Expediente: CEDH:10s.1.2.244/2023

RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.019/2026

Chihuahua, Chih., a 13 de julio de 2026

SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO

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, la cual fue radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.2.244/2023**, de conformidad con lo establecido en 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 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. En fecha 26 de julio de 2023, se recibió el escrito de queja signado por "A", en el cual manifestó lo siguiente:

"...1. Es el caso que la suscrita actualmente soy Inspector Jefe de la División de Movilidad del Estado, antes Policía Vial y desde el 24 de agosto de 2022 he venido sufriendo una serie de violencia (sic) por parte de "B" y "C", quienes son mis superiores jerárquicos. Pues ellos suelen tener una serie de comportamientos, los cuales a simple vista resultan sutiles, sin embargo, no dejan de ser violencias en mi contra, pues estos comportamientos no son más

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.2/055/2026 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.

que micromachismos, derivados en abusos de poder, comportamientos ejercidos hacia mi persona, los cuales comenzaron desde hace tiempo.

Ejemplos de estos son: el año pasado “B” a varios compañeros de trabajo les dice “está en el equipo equivocado”, comentario que la suscrita trató de ignorar, pero que no es una vez la que lo ha dicho, sino que este mismo comentario se lo hace a otros compañeros (as) cuando los ve que platican conmigo, es decir, son cuestiones y/o comentarios que no tendría por qué hacerlos, ya que los hace en forma despectiva hacia mi persona, tratando de minimizarme, de perjudicarme.

En el mes de abril hicieron un comentario entre ellos, a manera que yo lo escuchara: “Ojalá el siguiente congreso fuera en Miami”, esto lo hacían de forma sarcástica y burlona, ya que la suscrita iba a acudir a un congreso en dicho lugar, y ellos estaban enterados de ello.

Mi trabajo es cuestionado por todo, me siento constantemente vigilada y observada, esperando a que me equivoque en algo o ver en qué me pueden atacar, ya que siempre están buscando como deteriorarme como persona, así como mi trabajo.

Me acusan constantemente cuando sale alguna nota periodística que sea referente a seguridad vial, aludiendo a que yo soy la responsable de ello, incluso en el mes de mayo de este año hicieron el siguiente comentario a un compañero de trabajo que estaba platicando con ellos: “A ver si no sales en el periódico por estar con nosotros”, y todos estos comentarios los hacen siempre cuando yo estoy o voy pasando por donde están, a manera de que yo escuche, y la forma, la manera en que lo hacen o lo dicen, donde es notorio que quieren que yo escuche, que yo me entere, y la manera sutil en que lo hacen de: “No te digo a ti, pero quiero que me escuches”, para luego escudarse en: “Yo no le dije o hice nada”, es decir, tienen una manera de actuar y de comportarse, que saben cómo hacerlo para generar ese desgaste emocional, ese miedo y temor en las personas, esa presión laboral y esa violencia psicológica, ese acoso laboral y discriminación tan sutil, pero a la vez tan marcada y tan sistemática, que genera una afectación enorme en la suscrita y que crea un ambiente laboral hostil.

Asimismo, durante este tiempo se han encargado de hablar mal de mí con mis demás compañeros (as), les dicen que no hablen conmigo o que tengan cuidado conmigo porque le llevo chismes a la Subsecretaria de Asuntos Internos, es decir, busca cortarme comunicación con mis compañeras (os), que soy problemática, es decir, buscan aislarme, dejarme sin redes de apoyo.

Anteriormente la suscrita tenía un cajón disponible para estacionar mi unidad (patrulla), y desde el mes de junio (05 de junio aproximadamente), me fue retirado sin motivo alguno, cabe hacer mención que en dichos estacionamientos la asignación la regula “B”.

En fecha 06 de mayo de 2023, “D” me envió una foto por WhatsApp² en donde aparecía mi vehículo personal estacionado en la calle 23 y Teófilo Borunda, yo me encontraba en dicho lugar a bordo de mi vehículo, sin embargo fue tomada la foto y enviada a no sé qué personas ni con qué finalidad, sin embargo me sentí vigilada, acosada, perseguida, incluso hasta con miedo de saber que se me presiona y vigila de esta manera hasta en mis días libres. De esto tengo pruebas que el mismo “D” me envió.

Quiero hacer de su conocimiento que al interior de dicha institución existe mucha violencia por parte de los superiores jerárquicos hacia las personas subordinadas, incluyendo la suscrita, es un ambiente laboral sumamente hostil, donde no hay un freno para esas personas, se les permite ejercer toda esta violencia tan sutil, y a la vez tan evidente en contra del personal que ahí laboramos, por lo cual exhorto a las autoridades correspondientes a realizar todas las gestiones pertinentes para que esto termine, para que no se sigan permitiendo ni tolerando las mismas, ya que a pesar de haber diversas denuncias, estas personas siguen estando ahí, y esto da pie a que se siga generando más violencia, y más aún, que haya una impunidad tremenda, pues ellos se jactan de que no pueden hacer nada en contra de ellos, pues se sienten intocables y protegidos por diversas jerarquías.

Quiero señalar que “D”, quien además pertenece al Comité de Ética de dicha institución, tiene conocimiento de dichos hechos y a la fecha no ha hecho nada para frenar los mismos.

El día domingo 23 de julio de 2023, “D” nuevamente me mandó un link³ que conducía a un video de TikTok⁴ donde hablaban mal de mi sin ninguna prueba.

Existen diversas mujeres que ya han tomado mejor la decisión de renunciar ante tales violencias, ya que nadie ha hecho nada al respecto. Ellos simplemente se excusan diciendo: “Son chiplerías, mejor ponte a trabajar”, es decir, minimizan dichas violencias, también nos dicen: “Como se quejan”, dando pie esto a que se burlen de la suscrita y de todas aquellas compañeras que se han atrevido a levantar la voz, ellos se sienten protegidos, y por ello siguen perpetuando dichas conductas.

Asimismo, quiero señalar que a efecto de tratar de desvirtuar mi dicho, puesto que he alzado la voz en varias ocasiones, a efecto de tratar de visibilizar estas conductas en mi contra y encontrar de otras mujeres-compañeras de trabajo, me han catalogado a mi como “la problemática”, e incluso me han dicho: “Pues qué raro, porque son los oficiales los que se quejan, pero de usted”, pero cabe señalar que yo no tengo nada que ver con los oficiales, mi puesto y funciones son otras, sin embargo es parte de su estrategia de desacreditar lo que yo digo y ponerlo en entredicho.

² Servicio de mensajería electrónica.

³ Vínculo electrónico.

⁴ Plataforma electrónica de videos en internet.

Quiero señalar que son precisamente estos comportamientos y conductas los que estancan las posibilidades de las mujeres de construir un proyecto laboral en igualdad, ya que actúa como un obstaculizador y se articula a la construcción de vida de forma imperceptible y silenciosa desde prácticas micromachistas, generando grandes obstáculos para la autonomía de las mujeres. Actualmente hay un esfuerzo muy grande para identificar los procesos de violencia material y simbólica al que las mujeres somos sometidas, y aun así, estamos lejos de identificar y romper prácticas culturales naturalizadas que truncan, afectan y organizan de forma desigual la vida de todas las mujeres, sin embargo, es obligación de esta institución velar por la integridad de las mujeres que aquí trabajamos, de respetar, proteger y garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras.

Por lo anterior es que acudo ante ustedes, solicitándoles que se investiguen los hechos que señalo, con la perspectiva de género que se requiere, a fin de visibilizar que son precisamente esas sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino que realizan en lo cotidiano, las cuales resultan ser conductas sumamente naturalizadas, permitidas y toleradas en los lugares de trabajo, y que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina, y en específico en contra de la suscrita, pues son pequeños gestos, actitudes, comentarios y prejuicios que se manifiestan en lo cotidiano, contribuyendo a la inequidad y colocando a las mujeres en una posición inferior al hombre en ámbitos sociales, laborales, jurídicos y familiares, por lo cual solicito sean analizadas con la perspectiva de género que esto requiere, a efecto de que puedan ser visibilizadas, atendidas y en su momento sancionadas, a efecto de que sean erradicadas de los centros de trabajo, pues todas las personas tenemos derecho a un trato y un trabajo digno libre de todo tipo de violencia, pues de conformidad a la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública, en su artículo 74, fracción VIII, la suscrita tengo derecho a un trato digno y decoroso por parte de mis superiores jerárquicos y a que en todo momento las instituciones de seguridad deben regirse por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados Internacionales suscritos por el Estado Mexicano y en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua de conformidad al artículo 4 del ya citado ordenamiento". (Sic).

2. Con fecha 29 de septiembre de 2023 se recibió el oficio número SSPE/SAI/NAC/2023 suscrito por "E", Director de Derechos Humanos, Antisoborno, Transparencia y Rendición de Cuentas de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, mediante el cual la autoridad señalada como responsable rindió el informe de ley, al que acompañó el oficio número SSPE-SAI/DI/1.593/2023 de fecha 27 de septiembre de 2023 suscrito por "F", apuntando lo siguiente:

"...Por medio del presente le envío un cordial saludo y a su vez, en relación a su atento oficio número SAI/NAC/0123/2023 de fecha 22 de septiembre de 2023, mediante el cual solicita que en un plazo de 10 días naturales informe si

obra expediente administrativo en contra del ciudadano “B” y “C”, señalando el estado que guarda el mismo y enviar documento que lo acredite.

Por lo anterior, me permito informarle que el Departamento de Investigación Interna de esta Subsecretaría de Asuntos Internos, dio inicio al expediente administrativo con el número de queja “K”, por posibles hechos de violación o incumplimiento a las obligaciones y deberes de los servidores públicos adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, asimismo que el estatus en el que se encuentra es: en investigación, por lo que se están recabando los datos y pruebas suficientes para acreditar el hecho por el cual se dio inicio a la presente”. (Sic).

3. Asimismo, en fecha 03 de noviembre de 2023 fue recibido un informe complementario por parte de la mencionada autoridad, mediante el oficio número SSPE/SM/UJ/1285/2023 suscrito por “D”, Subsecretario de Movilidad, a través del cual manifestó lo siguiente:

“Que en cumplimiento a su solicitud, procedo a dar contestación de manera concreta y específica a los puntos señalados:

1. Se niega categóricamente que “B” y “C” funjan como superiores jerárquicos de “A”, ya que desde el día 24 de julio del presente año dichos elementos realizan funciones de auxiliar del Área de Informe Policial Homologado y Auxiliar de Archivo de Infracciones, respectivamente, dicho que se corrobora con los oficios de cambio de servicio, mismos que se anexan al presente.

2. Informo que actualmente las actividades que desempeña “A” son de patrullaje, realizando recorridos de prevención y vigilancia por los distintos sectores de la ciudad conforme al rol de servicio asignado, bajo las órdenes directas de “G”. Cabe hacer mención que a la hoy quejosa se le han asignado sectores de trabajo en donde se le privilegie su seguridad, ya que son consideradas zonas de baja peligrosidad, siendo éstas el sector Centro y Periférico de la Juventud.

3. Se afirma tener conocimiento que la Subsecretaría de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, instauró carpeta administrativa a “B” y “C”, procedimiento que es ajeno a esta Subsecretaría de Movilidad del Estado y del cual no compete su substanciación.

4. Se niega contar con alguna queja formal o escrito de inconformidad de los hechos señalados que hoy nos ocupan.

De lo anterior se desprende que “A” no tiene trato directo con “B” y “C”, ya que las funciones propias de estos elementos actualmente son meramente administrativas, encontrándose bajo el mando de superiores jerárquicos que no tienen injerencia en las funciones operativas de la quejosa. Aunado a lo anterior, no debe dejarse de lado que los cambios efectuados al personal

operativo, son realizados acorde a las necesidades del servicio, al que cualquier miembro de las instituciones de seguridad pública está sujeto”. (Sic).

4. En virtud de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de aquellos medios probatorios que permitieran demostrar la verdad sobre los hechos planteados, lográndose recabar las siguientes:

II. EVIDENCIAS:

5. Escrito de queja de fecha 26 de julio de 2023 signado por “A”, transcrito en el párrafo 1 de la presente resolución.

6. Oficio número SSPE/SAI/NAC/2023 de fecha 27 de septiembre de 2023 suscrito por “E”, Director de Derechos Humanos, Antisoborno, Transparencia y Rendición de Cuentas de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, mediante el cual la autoridad señalada como responsable rindió el informe de ley, mismo que quedó debidamente transcrito en el punto número 2, al que anexó los siguientes documentos:

6.1. Oficio número SPPE-SAI/DI/1.593/2023 de fecha 27 de septiembre de 2023 signado por la licenciada “F”, Jefa del Departamento de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, dirigido a la licenciada “L”, Jefa del Departamento de Derechos Humanos de la Subsecretaría de Asuntos Internos de la mencionada secretaría, mediante el cual le informó que el Departamento de Investigación Interna había dado inicio al expediente administrativo con el número de queja “K” por posibles hechos de violación o incumplimiento a las obligaciones y deberes de las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, mismo que se encontraba en investigación, por lo que se estaban recabando los datos y pruebas suficientes para acreditar el hecho por el cual había dado inicio.

6.2. Copia simple del oficio número SSPE/SME/ACO/47667/2023 de fecha 29 de septiembre de 2023 signado por el licenciado “M”, Jefe del Destacamento de la Subsecretaría de Movilidad del Estado, dirigido a “A”, mediante el cual le informa que se le asignó un cambio de servicio, en el cual se establece que su puesto actual es el de Inspector Jefe (Educación vial), y su cambio es al de patrullero bajo las órdenes del Inspector Jefe “G”.

7. Correo electrónico de fecha 03 de octubre de 2023, enviado por parte del Departamento de Derechos Humanos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado a la correspondencia electrónica de este organismo, al cual se adjuntó el siguiente documento:

7.1. Copia simple del oficio número SSPE/SAI/NAC/129/2023 de fecha 03 de octubre de 2023, mediante el cual se informó a este organismo que se remite documentación emitida por parte del Departamento de Investigación

Interna, siendo la siguiente:

- 7.1.1.** Copia simple del acuerdo de inicio de la investigación del expediente administrativo de fecha 26 de julio de 2023 en contra de los ciudadanos “B” y “C”.
 - 7.1.2.** Notificación personal de derechos sin fecha realizada a “A” por parte del notificador “M”, adscrito a la subsecretaría de Asuntos Internos.
 - 7.1.3.** Comparecencia de “A” ante la Dirección de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos de fecha 26 de julio de 2023, en la cual se hizo constar que en esa fecha acudía a ratificar en todas y cada una de sus partes su queja del día 25 del mismo mes y año, en la cual señaló a personal de la Subsecretaría de Movilidad por acoso y hostigamiento laboral.
 - 7.1.4.** Copia simple del escrito signado por “A” de fecha 07 de agosto de 2023 dirigido al licenciado “D”, Subsecretario de la Secretaría de Movilidad Vial, recibido en la Subsecretaría de Asuntos Internos el día 07 de agosto de 2023, mediante el cual se dirige hacia él en atención a una nota periodística publicada en un diario digital en la que se hacía alusión a ella, en la que se le señalaba que era escolta de trailers, manifestando que el objetivo de esa nota periodística era desprestigiarla en su función como policía, así como para denigrarla como persona y mujer, señalando que en realidad había sido designada al proyecto “Ruta Segura” de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, en donde tenía que hacer recorridos frecuentemente, revisando que las rutas que les señalaban estuvieran bien señalizadas y limpiar obstáculos que representaran un riesgo para el libre y seguro tránsito.
- 8.** Escrito de “A” recibido en este organismo el día 03 de octubre de 2023, mediante el cual señaló que después de haber presentado su queja en esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, el día 21 de septiembre de 2023 recibió el oficio número SSPE/ACO/4599/2023 signado por el licenciado “D”, Subsecretario de Movilidad del Estado, mediante el cual se le informó acerca del cambio de servicio, moviéndola de la Dirección a Educación Vial, seguido de otros dos cambios, sin informarle acerca de los motivos, y quitándole su rango de inspector, para dejarla como patrullera, señalando estos actos como de acoso laboral, abuso de poder y violencia institucional. A dicho escrito, acompañó los siguientes documentos:
- 8.1.** Copia simple del oficio número SSPE/SME/ACO/4599/2023 de fecha 18 de septiembre de 2023 signado por licenciado “D”, Subsecretario de Movilidad del Estado, dirigido a “A”, mediante el cual se le dio aviso del cambio de servicio, es decir, de la Dirección a Educación Vial, bajo las órdenes de “I”, Jefa del Departamento de Educación y Seguridad Vial.

- 8.2.** Copia simple del oficio número SSPE/SME/ACO/47667/2023 de fecha 29 de septiembre de 2023 signado por el licenciado “Ñ”, Jefe de Destacamento de la Subsecretaría de Movilidad del Estado, dirigido a “A”, mediante el cual se le dio aviso del cambio de servicio, es decir, de Inspectora Jefe a patrullera, bajo las órdenes del Inspector Jefe “G”.
- 9.** Escrito de “A” recibido en este organismo el día 27 de octubre de 2023, mediante el cual realizó diversas manifestaciones en relación al informe de ley de la autoridad, señalando que las conductas de violencia laboral hacia su persona no solo seguían siendo permitidas sino que se habían agravado, ya que tal y como lo había hecho del conocimiento de este organismo, había sido reubicada mediante diversos oficios sin motivación ni fundamento, así como el retiro de su cargo, además de que el día 24 de octubre de 2023 la habían privado de su bono de compensación, el cual ascendía a la cantidad de \$7,830.00 pesos.
- 10.** Oficio número SSPE/SM/UJ/1285/2023 de fecha 30 de octubre de 2022 suscrito por “D”, Subsecretario de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, ya transcrito en el párrafo 3 de la presente determinación.
- 11.** Escritos de “A” recibidos en este organismo el 08 de diciembre de 2023 y 30 de enero de 2024, mediante los cuales realizó diversas manifestaciones en relación al informe de ley rendido por la autoridad.
- 12.** Evaluación psicológica de “A” realizada en fecha 27 de febrero de 2024, realizada por el licenciado “H”, entonces psicólogo de este organismo, mediante la cual concluyó que no había indicios que mostraran que la entrevistada se encontrara afectada al momento de llevar a cabo la referida evaluación.
- 13.** Escrito de “A” de fecha 30 de mayo de 2024, mediante el cual realizó diversas manifestaciones en relación a la evaluación psicológica mencionada en el párrafo que antecede.
- 14.** Testimonio de “O” rendido ante este organismo en fecha 10 de junio de 2024.
- 15.** Oficio número SSPE/SAI/KGHR/0381/2025 de fecha 24 de junio de 2025 signado por la licenciada “Q”, Directora de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, mediante el cual informó a este organismo que el expediente de investigación administrativa “K” se encontraba en estatus de archivo por falta de elementos desde el día 17 de junio de 2024.
- 16.** Informe pericial con respecto a la evaluación psicológica de “A” con enfoque psicosocial de fecha 08 de julio de 2025, elaborado por el maestro “J”, perito en psicología de la Fiscalía General del Estado.
- 17.** Acta circunstanciada de fecha 19 de agosto de 2024 elaborada por la licenciada “P”,

Visitadora de este organismo, mediante la cual hizo constar que realizó la inspección de una videograbación contenida en un dispositivo de almacenamiento USB⁵ proporcionado por “A”.

III. CONSIDERACIONES:

- 18.** Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver en el presente asunto, atento a lo dispuesto por el artículo 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 numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6, 12 y 84, fracción III, de su reglamento interno.
- 19.** 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 tramitación del presente asunto, analizar los hechos, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción recabados y 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.
- 20.** Ahora bien, la controversia sometida a consideración de este organismo, en principio reside sustancialmente en el hecho de que “A” manifestó ser víctima de hostigamiento laboral por parte de dos de sus compañeros, concretamente de “B” y “C”, mediante actitudes y comportamientos que, de acuerdo con el dicho de la impetrante, a simple vista resultan sutiles y/o como comentarios a terceras personas, pero afirmando que son dirigidos a ella de forma despectiva, señalando asimismo que sus compañeros le imputan a ella cualquier nota periodística relacionada con problemas de seguridad vial, y que la institución para la que labora ha adoptado en su contra medidas administrativas perjudiciales a sus derechos laborales, manifestando que le quitaron su rango y que la privaron de su bono de compensación.
- 21.** Al respecto, la autoridad señaló en su informe que el Departamento de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos, había dado inicio al expediente administrativo con el número de queja “K”, por posibles hechos de violación o incumplimiento a las obligaciones y deberes de las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, y que el estatus de la misma es que se encontraba en investigación, por lo que se estaban recabando los datos y pruebas suficientes para acreditar el hecho por el cual se había dado inicio a la misma.
- 22.** Ahora bien, con la finalidad de comprender con mayor claridad el contexto de la queja y los derechos humanos de los cuales se duele la impetrante que le fueron vulnerados

⁵ Universal Serial Bus por sus siglas en inglés.

por parte de personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, se considera necesario establecer diversas premisas normativas, para de esa manera determinar si las autoridades se apegaron al marco jurídico existente, y en caso contrario, hacer el señalamiento correspondiente. En el caso, se advierte que se reclaman vulneraciones a los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia en un contexto de hostigamiento laboral, así como al trabajo digno, en el sentido de que ha existido una omisión de las autoridades señaladas como responsables para realizar acciones que le garanticen a la quejosa no ser objeto de este tipo de conductas, así como de no actuar con la debida diligencia reforzada, de objetividad y con perspectiva de género, mediante acciones que prevengan la violencia institucional en este tipo de situaciones.

- 23.** Asimismo, resulta imperativo señalar que el estudio y la resolución del presente asunto, se realizará bajo una perspectiva de género reforzada. Esta metodología no constituye una opción discrecional, sino una obligación constitucional y convencional ineludible para todas las autoridades del Estado al investigar, juzgar y reparar casos donde se denuncian actos de violencia contra la mujer. Dicho deber se extiende sin excepción a los organismos no jurisdiccionales de protección de los derechos humanos, los cuales están igualmente constreñidos a aplicar este enfoque en todas sus actuaciones.
- 24.** No obstante, dicha perspectiva no sustituye el estándar probatorio ni la exigencia de fundar y motivar las conclusiones con base en los elementos objetivos que obran en el expediente, pues su finalidad es orientar la valoración de la prueba, no prescindir de ella, ya que ello no exime que las autoridades u organismos autónomos que resuelven este tipo de asuntos, agoten las diligencias razonables de corroboración, siempre y cuando éstas sean posibles y pertinentes, ya que la valoración de los hechos, debe realizarse considerando tanto el relato como los elementos objetivos que permiten confirmarlo, matizarlo o delimitar su alcance, conforme a los principios de objetividad y debida diligencia, lo cual es acorde con lo establecido en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al establecer que si bien la declaración de las víctimas de violencia contra las mujeres constituye una prueba fundamental sobre los hechos, debe decirse que la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sido puntual en establecer que ello no significa que cualquier testimonial sea suficiente para derrotar la presunción de inocencia; sino que debe ser analizada sobre la base de ciertos lineamientos específicos, a saber:
 - a) Se debe considerar que los hechos considerados como de violencia contra la mujer son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. En razón de lo anterior no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho.
 - b) Se debe tener en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia. En razón de ello se debe entender que no debe ser inusual que el recuento de los

hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicita realizarlo. Por lo tanto, dichas variaciones no podrán constituir fundamento alguno para restar valor probatorio a la declaración de la víctima;

- c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros;
- d) Se debe analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental. Entre esos elementos se pueden encontrar dictámenes médicos psiquiátricos, testimonios, exámenes médicos, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones; y,
- e) Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, deben ser utilizadas como medios de prueba, siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.⁶

25. En ese tenor, tenemos que debe hacerse mención primeramente a lo establecido en los artículos 1, 4, incisos b) y e), y 6, inciso a), ambos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, que establecen:

“Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

(...)

Artículo 4. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

(...)

b) El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;

(...)

e) El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;

⁶ Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, páginas 186 y 187.

(...)

Artículo 6. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

a) El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y...”.

- 26.** Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, establece en sus artículos 1, y 2, inciso c), lo siguiente:

“Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

(...)

c) Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra”.

- 27.** Por su parte, 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.

- 28.** Por lo que hace al acoso laboral, el quinto párrafo del artículo 1 y primer párrafo del 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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...”.

29. Igualmente, 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), garantizan 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 a 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.
30. 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 5.1, inciso b) así como el 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 a dicho entorno organizacional y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el numeral 8 de la referida norma.
31. Asimismo, 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”*.
32. De igual manera, los incisos f) y g) del punto 7.2 de la Norma Oficial Mexicana antes referida, establecen que, con el fin de identificar, analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno organizacional, se debe considerar para efectos de la presente determinación lo siguiente: f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo: 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, y g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente: 1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad de la persona trabajadora. 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).

- 33.** En tanto que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en cuanto a la violencia laboral y docente, así como a la violencia institucional, establece en sus artículos 10 y 18, lo siguiente:

“Artículo 10. Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

(...)

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”.

- 34.** De igual forma, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 bis, inciso a), y el diverso artículo 132, fracción XXXI de la misma ley, disponen:

“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.

(...)

Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:

(...)

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil”.

- 35.** Por lo que hace a la debida diligencia reforzada, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), establece en su artículo 7, puntos a, b, d y f, lo siguiente:

“Los Estados Partes condenan a todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;*
- b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;*

(...)

- d. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;*

(...)

- f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos...”.*

- 36.** El mencionado artículo, ha sido interpretado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) en su jurisprudencia, de la siguiente manera:

“La Corte recuerda que en casos de violencia contra la mujer las obligaciones generales establecidas en los artículos 8 y 25 de la Convención Americana se complementan y refuerzan para aquellos Estados que son Parte, con las obligaciones derivadas del tratado interamericano específico, la Convención de Belém do Pará en el artículo 7.b de dicha Convención obliga de manera

específica a los Estados Partes a utilizar la debida diligencia. En su artículo 7.c, la Convención de Belém do Pará obliga a los Estados Partes a adoptar la normativa necesaria para investigar y sancionar la violencia contra la mujer. En estos casos las autoridades estatales deben iniciar ex officio y sin dilación, una investigación seria, imparcial y efectiva una vez que tomen conocimiento de los hechos que constituyan violencia contra la mujer incluyendo la violencia sexual. De tal modo, que, ante un acto de violencia contra una mujer, resulta particularmente importante que las autoridades a cargo de la investigación la lleven adelante con determinación y eficacia, teniendo en cuenta el deber de la sociedad de rechazar la violencia contra las mujeres y las obligaciones del Estado de erradicarla y de brindar confianza a las víctimas en las instituciones estatales para su protección.

La Corte también ha señalado que el deber de investigar efectivamente tiene alcances adicionales cuando se trata de una mujer que sufre una muerte, maltrato o afectación a su libertad personal en el marco de un contexto general de violencia contra las mujeres.

El criterio anterior es totalmente aplicable al analizarse los alcances del deber de debida diligencia en la investigación de casos de violencia por razón de género”.⁷

37. Por último, tanto el artículo 5, fracción IX de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, como el artículo 4, fracción VII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, definen a la perspectiva de género como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género, promoviendo la igualdad sustantiva, el derecho a una vida libre de violencia, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuyendo a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.
38. Establecidas las premisas normativas conforme a los párrafos que anteceden, se procederá a continuación a realizar un análisis de los hechos y las evidencias que obran en el expediente.
39. Al respecto, este organismo considera que la autoridad no logró desvirtuar los reclamos de “A”, en el sentido de que fue objeto de hostigamiento laboral por parte de “B” y “C”, mientras que la quejosa, sí demostró haber sufrido actos de esa naturaleza en su entorno laboral y que probablemente acontecieron mediante conductas propiciadas por éstos, ya que se cuenta en el expediente con evidencias que permiten establecer con un cierto grado de certeza su existencia, tal y como se analizará a continuación.

⁷ Corte IDH. Caso Veliz Franco y otros vs. Guatemala. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 19 de mayo de 2014. Párrafos 185 a 187.

40. En principio, y de acuerdo con el Protocolo para juzgar con perspectiva de género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como metodología, el análisis exige cumplir con un análisis basado, cuando menos, en los seis elementos descritos por dicho máximo tribunal, como elementos para juzgar con perspectiva de género, los cuales pueden resumirse en la necesidad de detectar posibles —más no necesariamente presentes—, situaciones de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género, seguida de un deber de cuestionar la neutralidad de las pruebas y el marco normativo aplicable, así como de recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación, y finalmente resolver los casos prescindiendo de cualesquiera cargas estereotipadas que resulten en detrimento de mujeres u hombres.
41. En ese tenor, tenemos que se cuenta en el expediente con el dicho de la quejosa, mismo que, de conformidad con el mencionado protocolo, la declaración de las víctimas constituye una prueba fundamental sobre los hechos, las cuales deben valorarse con perspectiva de género. “A” menciona que “B” y “C” han mostrado comportamientos hacia ella que a simple vista resultan sutiles, pero que no dejaban de ser violencias en su contra, lo que señaló como micromachismos derivados en un abuso de poder, señalando que le decían constantemente que estaba en el equipo equivocado y que ese mismo comentario se lo hacía a otros compañeros cuando los veían que platicaban con ella, tratando de minimizarla y de perjudicarla, haciendo asimismo comentarios de forma sarcástica y burlona, que su trabajo era cuestionado por todo y que en todo tiempo se siente vigilada y observada, lo que ella percibe como una actitud de “B” y “C” en el sentido de que esperan a que se equivoque en algo o ver en qué la pueden atacar, ya que incluso cuando sale alguna nota periodística que sea referente a seguridad vial, aluden a que ella es la responsable de ello. Por último, indica que dichas personas se han encargado de hablar mal de ella con sus demás compañeros, diciéndoles que no hablen con ella o que tengan cuidado porque le lleva chismes a la subsecretaría de asuntos internos, que es problemática y que buscan aislarla para dejarla sin redes de apoyo.
42. Para corroborar lo anterior se cuenta en el expediente con el testimonio de “O”, rendido ante este organismo en fecha 10 de junio de 2024, en el cual señaló que “B” y “C” llevaban a cabo su función de manera negligente, agresiva, prepotente y humillante en contra de diversos compañeros, utilizando la intimidación y el poder para ejercer sus funciones, y que en relación a lo señalado por “A”, le constaba que cuando ella recogía sus boletas de infracción, los oficiales “B” y “C” le realizaban diversos señalamientos de forma indirecta cuando se retiraba, quienes asimismo le manifestaron al testigo que no se juntara ni hablara con ella, ya que era muy chismosa y metiche.
43. Asimismo, dicho testimonio se concatena con el informe pericial con respecto a la evaluación psicológica de “A” con enfoque psicosocial de fecha 08 de julio de 2025, elaborado por el maestro “J”, perito en psicología de la Fiscalía General del Estado, ya referido en el párrafo 16 de la presente determinación, cuyo contenido es siguiente:

“5. Resultados:

<i>5.1. Indicadores emocionales.</i>				
<i>Instrumento</i>	<i>Puntajes mínimo y máximo</i>	<i>Puntaje alcanzado</i>	<i>Trastorno o afectación presente (+)</i>	<i>Nivel de trastorno</i>
<i>Escala de gravedad del trastorno por estrés postraumático (TEPT)</i>	15-51	13	-----	0-14. Ausente-sub síndrome
<i>Inventario de depresión de Beck</i>	17-63	14	-----	11-16. Leve perturbación del estado de ánimo
<i>Índice de reactividad al estrés</i>	9-32	12	+	9-16. Ansiedad moderada
<i>Escala de inadaptación social</i>	12-30	26	+	12-30. Nivel de adaptación - bajo

- *Los indicadores que presenta la persona examinada, por su número e intensidad, revelan la presencia de ansiedad moderada.*
- *Este trastorno requiere terapia psicológica para lograr su recuperación.*
- *Los indicadores de trastorno por estrés postraumático y depresión anímica encontrados, por su número e intensidad, no cumplen con los criterios para el diagnóstico de un trastorno, y se explican por la presencia del otro trastorno mencionado.*

5.2. Pronóstico. Pronóstico malo o desfavorable: De acuerdo con estos resultados, el pronóstico de las consecuencias psicológicas del delito encontradas en la persona examinada, si no recibe tratamiento psicológico, es malo o desfavorable.

5.3. Afectación al proyecto de vida. De acuerdo con estos resultados, la persona examinada efectivamente presenta afectación en su proyecto de vida, debido a que el hecho investigado representa un daño de tipo inmaterial, psicológico, que cambia el sentido o dirección de la vida de la misma, así como su estilo de vida o su modo de existencia previo. El hecho investigado genera complicaciones en las expectativas personales, familiares y de desarrollo laboral de la persona examinada, por las que tiene derecho a recibir reparaciones.

(...)

6.18. Efectos psicosociales. Este trastorno requiere terapia psicológica para lograr la recuperación de la persona examinada, en la que se encuentran los siguientes aspectos psicosociales, para los que se recomienda atención psicoterapéutica:

- *Negación. La persona examinada se defiende de los sentimientos contradictorios en relación al delito y de la atribución de la causalidad de los mismos. En su caso, se encuentra la presencia de pensamientos obsesivos, ideas intrusivas.*
- *Cambio de creencias. Padece alteraciones en cuanto a su creencia de invulnerabilidad (teme que el suceso se repita).*
- *Futuro negativo. Es un indicador de mala evolución, ya que se organiza en forma de pensamientos que tienden a incrementarse con el tiempo -“Ya nada será igual”, “¿Qué puedo esperar?”-. Los cambios producidos en su vida son percibidos como consecuencia de los hechos, por lo que se reforzará su sensación de incapacidad para afrontar su actividad cotidiana.*
- *Miedo. En la víctima, el miedo se une a estímulos específicos (los agresores). La víctima, debido a este sentimiento, tiende al aislamiento. Debido a este miedo, presenta además tendencia a la hipervigilancia.*

6.19. Evaluación psicológica y psicoterapia a familiares. La persona examinada menciona que sus familiares padecen una notoria afectación emocional derivada de los hechos denunciados, por lo que se recomienda para los mismos evaluación psicológica con el fin de determinar el alcance de esta afectación y que, en caso de requerirla, puedan acudir a psicoterapia.

(...)

7. Recomendaciones sobre la reparación integral del daño. De acuerdo con los resultados mencionados, se recomiendan las siguientes medidas:

7.1. Restitución

- *No aplica.*

7.2. Rehabilitación.

- *Atención psicológica para la víctima. Se recomienda tratamiento*

psicológico con un mínimo de 25 sesiones. (...)

7.3. Compensación.

- *La reparación del daño moral sufrido por la víctima.*
- *Pagar los tratamientos psicológicos que sean necesarios para la recuperación de la salud psíquica de la víctima.*

7.4. Satisfacción.

- *Verificar los hechos.*
- *Proporcionar a la víctima acceso al expediente legal.*
- *Buscar a los autores de los hechos para que enfrenten a la justicia.*
- *Aplicar al responsable las sanciones judiciales y/o administrativas que correspondan.*

7.5. No repetición.

- *Proporcionar a los servidores públicos involucrados capacitación en cuanto a perspectiva de género y derechos humanos, orientada a la sensibilización hacia la problemática del mobbing o acoso laboral. Asimismo, supervisión y seguimiento para garantizar que las y los servidores públicos trabajen con esta perspectiva.*

Reinstalar a la víctima en el rango mencionado, si es su deseo, y si lo permiten la disponibilidad, reglamentos y demás condiciones laborales pertinentes". (Sic).

- 44.** Como puede observarse, mediante dicha pericial se concluyó que la impetrante contaba con una perturbación del estado de ánimo leve, ansiedad moderada y un nivel de adaptación bajo, requiriendo de terapia psicológica para lograr su recuperación, ya que de lo contrario el pronóstico de las consecuencias psicológicas encontradas en la persona examinada, si no recibía tratamiento psicológico, podía ser malo o desfavorable, además de que presentaba una afectación en su proyecto de vida, lo que generaba complicaciones en las expectativas personales, familiares y de desarrollo laboral de la persona examinada, por las que tenía derecho a recibir reparaciones
- 45.** A lo anterior, se suma como indicio, el hecho de que la autoridad señaló en su informe de ley, que el Departamento de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos, dio inicio al expediente administrativo con el número de queja "K", por

posibles hechos de violación o incumplimiento a las obligaciones y deberes de los servidores públicos adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, mismo que actualmente se encuentra en investigación; sin embargo, a pesar de que la autoridad admitió que había iniciado un procedimiento administrativo en contra de “B” y “C”, de las evidencias que obran en el expediente no se desprende que la autoridad hubiere realizado acciones tendientes a establecer alguna medida de protección en favor de “A”, lo que sin duda deriva en una omisión de parte de la autoridad de garantizar su integridad física y psicológica, a pesar de que la impetrante señaló en múltiples ocasiones en sus escritos de manifestaciones que el acoso por parte de “B” y “C” continuaba en su perjuicio.

46. Este proceder constituye una barrera de acceso a la justicia y una manifestación clara de violencia institucional, ante omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que dilatan, obstaculizan o impiden 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, conforme a la referida Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.
47. Al respecto, son aplicables los siguientes criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

El acoso laboral (mobbing) en su vertiente vertical descendente es una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta que implican el propósito de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluirla de la organización, o simplemente de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles, como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones verbales en su contra, la asignación de trabajos degradantes, innecesarios o sin valor o utilidad, la imposición de cargas de trabajo excesivas, no dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada, el aislamiento de sus compañeros, el cambio de puesto sin previo aviso o el cambio de localidad donde debe prestarse el servicio. En los procedimientos sustanciados ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o las comisiones estatales de derechos humanos con motivo de las quejas presentadas por este género de conductas, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los

hechos denunciados y velar por el respeto a los derechos humanos y, en razón de la naturaleza de éstos, debe tener en consideración que basta que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos”.⁸

“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”.⁹

- 48.** Por todo lo anterior, este organismo considera que la Secretaría de Seguridad Pública del Estado a través de la Subsecretaría de Movilidad incurrió en violaciones a los derechos humanos de “A”, concretamente a los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia y violencia institucional, en un contexto de hostigamiento laboral.

⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2021822. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias: Constitucional, Administrativa. Tesis: I.4o.A.189 A (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 5958. Tipo: Aislada.

⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2006870. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138. Tipo: Aislada.

49. Por último, no se omite mencionar que con fecha 24 de junio de 2025,¹⁰ esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos emitió una Recomendación en el mismo sentido a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado por actos cometidos en perjuicio de una diversa víctima, pero en donde se encontraban involucradas las mismas personas a quienes se les atribuye este tipo de violencia contra las mujeres, es decir, a “B” y “C”, lo que sin lugar a dudas denota que este tipo de violencia no ha sido erradicada de la dependencia y que los responsables de la misma continúan generándola, a pesar de que la mencionada Recomendación se encuentra aceptada por la autoridad.

IV. RESPONSABILIDAD:

50. La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a los omisiones y actos realizados por personas servidoras públicas de la Subsecretaría de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, quienes contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracción I, V, VII, VIII, y 49, fracción I y VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que los servidores públicos observarán 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 lo que establecen las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas correspondientes a su empleo, cumpliendo con sus funciones y atribuciones encomendadas, lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público que han sido precisadas.
51. Lo procedente entonces es que la autoridad continúe con el procedimiento administrativo de responsabilidad “K” en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Subsecretaría de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado que participaron en los hechos motivo de la presente resolución, en el que se determine el grado de responsabilidad en que hubieren incurrido y, en su caso, imponer las sanciones que en derecho correspondan.

V. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO:

52. Así, se determina que “A” tiene derecho a la reparación integral del daño y de los perjuicios sufridos, en virtud de los hechos que motivaron la apertura de la queja, en términos de la jurisprudencia establecida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y con base en la obligación para el Estado de reparar las violaciones a los derechos humanos, de conformidad con lo establecido 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 autoridad estatal, debe incluir las medidas que procedan, a fin de lograr la

¹⁰ Recomendación CEDH:5S.1.012/2025 de fecha 24 de junio de 2025.

efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado.

- 53.** Derivado de lo anterior, al haberse acreditado una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas adscritas a la Subsecretaría de Movilidad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, se deberá investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley. Para tal efecto, en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 4, 7, 27, 62, fracciones I y II, 64 fracción VII, 65, inciso c), 68, 88 fracción II, 96, 97 fracción II, 106, 110 fracción IV, 111, 112, 126 fracción VIII, 130, 131 y 152, de la Ley General de Víctimas, y 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracciones IV y V, 37, fracciones I y II, y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se deberá enmendar de manera inmediata el daño ocasionado a “A” por las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio, mismas que han quedado establecidas en la presente determinación, debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño, lo siguiente:

a) Medidas de rehabilitación.

- 53.1.** Pretenden facilitar a la víctima la confrontación con los hechos ocurridos. Puede 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 concreto,¹¹ y las medidas serán dictadas por la autoridad con plena especificidad respecto a su aplicación.
- 53.2.** 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.
- 53.3.** Asimismo, se le deberán 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 indirecta, garantizando su pleno

¹¹ Ley General de Víctimas. Artículo 62. Las medidas de rehabilitación incluyen, entre otras y según proceda, las siguientes:

I. Atención médica, psicológica y psiquiátricas.

II. Servicios y asesorías jurídicas 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 orientados a la capacitación y formación de las víctimas con el fin de garantizar su plena reintegración a la sociedad y a 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 a la realización de su proyecto de vida.

VI. Todas aquellas medidas tendientes a reintegrar a la víctima a la sociedad, incluido su grupo, o comunidad.

disfrute en los procedimientos administrativos y penales en los que sea parte.

b) Medidas de satisfacción.

- 53.4.** 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.¹² Tienen una finalidad simbólica en lo referente a su contenido.
- 53.5.** 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.
- 53.6.** De las constancias que obran en el expediente, se advierte que la autoridad llevó a cabo una investigación administrativa bajo el número de expediente “K” iniciado en el Área de Asuntos Internos, el cual, de acuerdo con el oficio número SSPE/SAI/KGHR/0381/2025 de fecha 24 de junio de 2025, ya referido en el párrafo 15 de la presente determinación, actualmente se encuentra archivado por falta de elementos, por lo que si así lo permiten los ordenamientos legales que regulan su procedimiento, la autoridad deberá reabrir el expediente “K”, tomando en cuenta las evidencias y las consideraciones plasmadas en la presente determinación, y con libertad de jurisdicción determine lo que en derecho corresponda, o bien, conforme a sus atribuciones, dar vista al Órgano Interno de Control según lo dispuesto por el artículo 44, fracción XII del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública.

¹² 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.

c) Medidas de no repetición.

- 53.7.** 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.¹³
- 53.8.** Como reiteración de la Recomendación número CEDH:5s.1.012/2025 de fecha 24 de junio de 2025, 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 se dé cumplimiento a 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

¹³ 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.

denunciar actos de violencia laboral, entre otros, con la finalidad de que no se repitan cuestiones como las analizadas en el presente caso.

53.9. Asimismo, deberá implementar el Protocolo para la Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Laboral del Instituto Chihuahuense de la Mujeres, referente a las medidas de prevención de violencia laboral.

54. 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”. 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 Secretaría de Seguridad Pública del Estado:

Por lo anterior, se deberá proveer lo necesario para que se repare integralmente el daño causado a “A” con motivo de las violaciones a derechos humanos que han quedado precisadas, en términos de la Ley General de Víctimas y de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, tomando en consideración lo que se detalla en el capítulo V de la presente resolución, en atención a las siguientes Recomendaciones:

PRIMERA. Se proporcionen a “A” las medidas de rehabilitación que necesite conforme a lo dispuesto por los párrafos 53.2 y 53.3 de la presente determinación.

SEGUNDA. Se lleven a cabo las medidas de satisfacción conforme a lo dispuesto por los párrafos 58.2 de la presente determinación. 53.5 y 53.6

TERCERA. Se lleven a cabo las medidas necesarias para garantizar la no repetición de actos u omisiones como las que se analizaron en la presente resolución conforme a lo dispuesto por los párrafos 53.8 y 53.9 de la presente determinación.

CUARTA. 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.

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 aquellas y éstas, 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 multirreferida ley, que funde, motive y haga pública su negativa.

ATENTAMENTE

**DRA. ADA MIRIAM AGUILERA MERCADO
PRESIDENTA**



*RFAAG

C.c.p. Persona agraviada, para su conocimiento.

C.c.p. Mtro Juan Ernesto Garnica Jiménez, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para su conocimiento y seguimiento.