

## RECOMENDACIÓN No. 40/2022

**Síntesis:** En fecha 04 de septiembre de 2020, se recibió escrito de queja por parte de una persona que indicó ser jueza calificadora adscrita a la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, siendo el caso que manifestó ser víctima de diversas situaciones penosas y humillantes por parte de sus superiores jerárquicos, sintiéndose constantemente intimidada y humillada.

Luego de las investigaciones realizadas por este organismo, se encontraron elementos suficientes para considerar vulnerados los derechos humanos de la quejosa por parte de personas servidoras públicas de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, específicamente los derechos al acceso a la justicia y al trato digno.

*“2022, Año del Centenario de la Llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua”*

Oficio: CEDH:1s.1.202/2022

Expediente: CEDH:10s.1.4.253/2020

**RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.040/2022**

Chihuahua, Chih., a 28 de noviembre de 2022

**LIC. MARCO ANTONIO BONILLA MENDOZA  
PRESIDENTE MUNICIPAL DE CHIHUAHUA  
PRESENTE.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por “A”<sup>1</sup>, con motivo de actos u omisiones que consideró violatorios a derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.4.253/2020**; 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 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 04 de septiembre de 2020 se recibió en esta Comisión, el escrito de queja firmado por “A”, del cual se desprende lo siguiente:

*“...La suscrita me desempeñó como Jueza Calificadora en la Dirección de Seguridad Pública Municipal desde el día 9 de agosto de 2017 y es el caso que*

---

<sup>1</sup> Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los nombres de algunas de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación, los cuales se hacen del conocimiento de la autoridad mediante un documento anexo. Lo anterior con fundamento en los artículos 3, fracción XXI, 68, fracción VI, 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 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, y de conformidad al Acuerdo de Clasificación de Información que obra dentro del expediente de queja en resolución.

*aproximadamente desde el mes de septiembre del año 2019, he sido víctima de diversas situaciones sumamente penosas y humillantes, por parte de mis superiores jerárquicos, quienes han abusado de su poder para humillarme y amedrentar, dañando con ello mi autoestima, mi salud, mi integridad y mi seguridad, así como impidiendo mi desarrollo laboral. He sido constante e injustamente descalificada en mi trabajo, así como también intimidada y humillada incluso fuera de mi lugar de trabajo y en público por mis superiores jerárquicos, violando con ello mis derechos humanos y mi derecho como mujer a una vida libre de violencia, lo anterior basado en los hechos que narro a continuación.*

- 1. En una reunión llevada a cabo el 23 de septiembre de 2019 en la academia de policía, mis compañeros jueces y yo fuimos víctimas de sus comentarios discriminatorios y peyorativos estando presentes "C", "D", "E", "F", "G", "H", "B", "I", "J", "K", en los cuales se refirió que todos los jueces nos vestíamos peor que pordioseros y que no solo lo decía él, que lo decía también el de arriba, refiriéndose al director "Q", fue removida otra compañera de nombre "I" de una manera déspota y prepotente frente a todos los presentes, ella fungía como jueza y fue asignada al área de pertenencias.*
  
- 2. A principios del mes de octubre del año 2019, sin recordar exactamente la fecha, la suscrita me encontraba asignada en la comandancia zona sur de esta ciudad, para efecto de realizar mis labores, lo anterior, ya que se había tomado en consideración para dicha asignación, la cercanía de mi domicilio con dicha comandancia, sin embargo, en esa ocasión me fue notificado por la recién nombrada Coordinadora de Detención "L", vía telefónica, que por orden de la superioridad iba a ser cambiada a la comandancia norte, preguntándole la suscrita a qué se debía dicho cambio, pero dicha abogada me contestó que ella únicamente me estaba pasando el mensaje y que tenía que presentarme a la comandancia norte para el próximo turno. Por lo que me presenté a laborar a dicha comandancia y durante el transcurso de la mañana se presentó conmigo "M", quien se ostenta como Coordinador Ejecutivo de Justicia Cívica, quien me empezó a cuestionar entre otras cosas que si quién me había recomendado para entrar a la Dirección de Seguridad Pública, indicándome también que a partir de ese momento tendría que apoyar con cuestiones partidistas en mis días de descanso; también me preguntó que cómo me sentía con el nuevo cambio y si sabía por qué me habían cambiado de comandancia, a lo que únicamente le contesté: "ni idea", indicándome "M" que no me preocupara, que solo sería temporal, ya que el cambio que se había realizado también le afectaba directamente a mi compañera "C", diciéndome que a quien se le estaba castigando era a ella y no a mí.*

*Aproximadamente dos horas después se presentó en la oficina de la suscrita el entonces Subdirector de Justicia Cívica "N", quien también me empezó a cuestionar que si sabía por qué me habían cambiado, contestándole la suscrita que no, respondiéndome mi superior que había sido porque "L" había externado que la suscrita le había faltado al respeto y que porque no me encontraba "arriba del barco", que lo que necesitaba era que nos subiéramos y "nos pusiéramos la camiseta", desconociendo la suscrita a que falta de respeto se referiría "L", pues en el tiempo que la suscrita lleva laborando para la Dirección de Seguridad Pública Municipal, a dicha persona únicamente la había visto si acaso dos o tres veces anteriormente. Esto es, que a decir de mi superior jerárquico, del Subdirector de Justicia Cívica, mi cambio no era más que un castigo por las "impresiones personales" que de mi persona tenían mis superiores jerárquicos y nada más.*

*3. Otro incidente se presentó posteriormente, el día 9 de diciembre de 2019, cuando algunos de mis compañeros, superiores jerárquicos y la suscrita, nos graduamos de un curso de mediación que se nos impartió por parte de la Dirección de Seguridad Pública Municipal. El día que menciono, a la suscrita le tocaba laborar el turno diurno en la comandancia norte, sin embargo, mi turno me fue cubierto por otra compañera, "Ñ", para poder acudir a mi graduación. Al terminarse el evento, la suscrita personalmente le pedí permiso a mi Subdirector Jurídico "N", para poder ir a comer con algunos de mis compañeros que también se graduaban, antes de regresar a mis labores, permiso que me fue concedido por dicho superior jerárquico por el resto de mi turno, únicamente me indicó que me comunicara con mi compañera "Ñ", para que me cubriera el turno y que yo acudiría a cerrarlo, lo cual siguiendo sus indicaciones realicé. Posteriormente acudí con mis compañeras las licenciadas "O" y "P", al restaurante en el cual festejaríamos nuestra graduación. Momentos después llegaron al lugar "M" y "L", con sus respectivas parejas, quienes al verme, empezaron a gritarme delante de todos los comensales que se encontraban en el lugar, reclamándome por qué le había llamado a mi compañera "Ñ" a darle órdenes, a lo cual, avergonzada y humillada, únicamente atiné a responder que eso no era correcto, tratando de explicarles lo sucedido y el permiso que me había concedido el subdirector, pero eso no les impidió gritarme y humillarme delante de mis compañeros y de la gente que se encontraba en el lugar, abusando de su poder, denigrándome, a tal grado que tuve que retirarme de prisa, dada la vergüenza por la que me habían hecho pasar.*

*4. En el mes de enero del año en curso, sin recordar la fecha exacta, de nueva cuenta "L" acude a la oficina de la suscrita para notificarme que de nueva cuenta se iba a modificar mi horario, pues ahora iba a ser la persona que cubre las vacaciones (cabe hacer mención que tradicionalmente este horario se le va*

*asignando a la persona que menos tiempo tiene laborando y esa persona no era yo), indicando de nuevo que ella sólo me estaba notificando y que la orden la había dado la superioridad, que ahora tendría que cubrir turnos del compañero(a) juez que estuviera de vacaciones, por lo que no tendría un turno fijo y estaría trabajando en ambas comandancias, así mismo me notificó que debía comunicarme con "M" porque tenía que platicar conmigo.*

*5. Pero en ese mismo mes, se vuelve a comunicar conmigo "L" y me notifica que por necesidades del servicio ahora me cambiarían a la comandancia sur. Por lo que me presento a laborar en dicha comandancia y en el primer turno en el que me presento, de inmediato se me comenta por algunos de mis compañeros que se habían enterado de que ya me iban a "correr", lo cual me sorprendió porque desconocía esa situación, comentándome que la razón de ello era porque a continuación que (Sic) me iban a correr "porque les había dicho "M" (Sic), generándome con ello muchísimo estrés e incomodidad.*

*6. El día 10 de enero del año en curso, recibí una llamada de un compañero en la que me comentaba que "M" había estado preguntando por un supuesto escrito que él pensaba que yo tenía y que pensaba que yo andaba levantando firmas y al día siguiente 11 de enero del año en curso, se comunicó vía telefónica con la suscrita "L", para decirme que si no me encontraba ocupada porque "M" y "N" querían hablar conmigo de manera urgente, yo le comenté que de momento me encontraba ocupada y que no podía acudir en ese momento. Posteriormente me llama "M" y me pregunta a qué hora puedo reunirme con ellos pues era urgente, por lo que pregunté de qué se trataba, indicándose literalmente "es que te traen en un pedote", sin embargo, no me fue posible acudir a dicha reunión.*

*7. De nueva cuenta, al iniciar este mes de junio, se me notificó que otra vez se iba a modificar mi horario y que otra vez se me iba a asignar a cubrir vacaciones, lo cual me encuentro realizando actualmente.*

*8. Tanto fue el estrés al que estuve expuesta que el día 12 de febrero acudí a mi servicio médico ya que desde esos días y hasta el día de hoy me resulta muy difícil conciliar el sueño, en esa cita médica me diagnosticaron principio de parálisis facial por el estrés laboral al que estuve sujeta durante esos días, hecho que puede ser comprobado al revisar mi expediente médico.*

9. El día 17 de febrero del año en curso se llevó a cabo una reunión de toda la plantilla de personal de las áreas de barandilla de ambas comandancias siendo más de 100 personas las asistentes, reunión que fue convocada por el director "Q", donde frente a todos mis compañeros y frente a mis victimarios me dijo que me escucharía lo que tenía que decir en relación a todas las ofensas, vejaciones y humillaciones de las que había sido víctima por parte de los policías "N", "M" y "L" donde le manifesté lo señalado en numerales anteriores, diciendo que muchas de esas eran por el estado de ánimo en el que yo me encontraba y que a veces las cosas no eran como uno las percibía, a lo cual me sentí nuevamente humillada y sobajada ahora por "Q".

10. El día 9 de abril en plena contingencia por el Covid 19 al llegar a trabajar en el turno nocturno al inicio de labores en el filtro sanitario se me detectó temperatura alta, hecho que puede ser corroborado con el médico "X", quien se encontraba laborando ese día, situación que fue hecha del conocimiento de los jefes, pero como yo era la que presentaba esos síntomas no se le dio el seguimiento adecuado, aun y habiendo un oficio que dice que era necesario que la gente que presente esos síntomas fuera regresada a su casa.

11. El día 8 de junio aproximadamente a las 18:40, recibí la llamada de mi compañero "R" para preguntarme si yo sabía quién andaba juntando firmas para perjudicar a nuestros jefes, a lo que le dije yo no sabía nada y él insistentemente me comentaba que le dijera quién era la persona que estaba haciendo publicaciones en la prensa, luego me di cuenta que esto fue en presencia de "M" y del regidor "S" hecho que puede ser corroborado con las video grabaciones de ese día. A raíz de todos estos cambios a que me tienen sujeta, a las humillaciones y actos de poder del que han abusado para amedrentarme e intimidarme, castigándome con cambios de comandancias basados en criterios personales, me han ocasionado un serio deterioro en mi autoestima, e incluso en mi salud e integridad impidiendo mi desarrollo laboral, al tratarme con desigualdad para favorecer a otras personas.

La suscrita he estado trabajando en la zozobra y la incertidumbre, pues no sé si el día de mañana voy a tener un nuevo turno, o si me van a volver a cambiar, o si me van a volver a intimidar o a humillar si me los encuentro cualquier día en la calle, si van a volver a pisotear mi dignidad o a dañar mi estabilidad emocional, menoscabando con ello mi salud y mi autoestima.

Considero que he sufrido violencia institucional y laboral dadas las situaciones anteriormente descritas, al grado tal que me produce una gran ansiedad

*presentarme a laborar y temo también por mi integridad y por la de mi familia una vez que esta queja salga a la luz.*

*12. El día 20 de junio del año en curso se apersonaron en las instalaciones de la comandancia de policía zona sur “T” y “U” quienes son las personas encargadas del Departamento de Recursos Humanos de la Dirección de Seguridad Pública Municipal en compañía de “M” quien es el Coordinador de Justicia Cívica con la finalidad de notificarme mi baja por liquidación sin justificación alguna, de esta manera continuando con el acoso laboral y violencia institucional de la que he sido víctima.*

*13. Posteriormente al día en que me intentaron notificar mi baja fueron colocados en diferentes áreas de la comandancia sur, letreros que decían textualmente "de parte de “M” se restringe la entrada a “B” y “A” de lo contrario darle aviso a “M””, hecho que puede ser corroborado por varios de mis compañeros que vieron tal letrero.*

*14. Aunado a todo lo descrito anteriormente, he sabido por mis compañeros de trabajo que el director “Q” se encuentra muy molesto conmigo y a dicho de mis compañeros quiere imputarnos falsamente alguna situación para perjudicarme a mí y a mi compañero “B”.*

*15. Por lo que en este acto señalo al Director de Seguridad Pública Municipal “Q” de cualquier situación que pudiera menoscabar mi integridad física, así como la de mi familia.*

*Como autoridades responsables señalo:*

*1. “N”, Subdirector de Justicia Cívica de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.*

*2. “M”, Coordinador Ejecutivo de la Subdirección de Justicia Cívica de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.*

*3. “L”, adscrita a la Subdirección de Justicia Cívica de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.*

*4. Director de Seguridad Pública Municipal “Q”.*

*En el entendido que todos ellos tienen su domicilio laboral en avenida Homero número 500 de la colonia Revolución, de esta ciudad de Chihuahua.*

*Así mismo y toda vez que considero que he sufrido un perjuicio o lesión en mis derechos fundamentales, por haber recibido y recibir malos tratos, humillaciones, discriminación, violencia laboral e institucional, laborando en un clima de zozobra e incertidumbre, provocándome ansiedad, desestabilidad emocional, así como el menoscabo en mi dignidad y un detrimento en mi salud personal...". (Sic)*

2. El mismo 04 de septiembre de 2020, se recibió un escrito de queja firmado por "B" en términos coincidentes con los expuestos por "A", en el que manifestó lo siguiente:

*"...1.- En el mes de noviembre del 2015 comencé a laborar en la Dirección de Seguridad Pública Municipal, en la comandancia zona norte, bajo el cargo de Juez Calificador, cumpliendo cabalmente con mis responsabilidades y las funciones inherentes a mi cargo derivado de dicho nombramiento.*

*2.- Es el caso que tiempo después, "M" comenzó a laborar en la Dirección de Seguridad Pública Municipal, como Juez Calificador, dicha persona, desde el inicio de sus funciones se caracterizó por tratar de amedrentar al personal del área de barandilla valiéndose de que según su dicho es compadre del Director de la Academia de Policía "DD"; encargándose "M" de decir a cuanta persona se le topara que su compadre era quien decidía sobre la permanencia en el empleo de toda la plantilla de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, haciendo comentarios tales como que él iba a ser el jefe cuando se implementara el proyecto de Justicia Cívica en la Dirección de Seguridad Pública Municipal; y que no todos los que éramos jueces calificadores, íbamos a ser jueces o juezas cívicos, ya que él iba a despedir a muchos, ya que según él, no todos cumplían el perfil para desempeñar dicho cargo.*

*3.- Previo a la implementación del Proyecto de Justicia Cívica, el licenciado "M", dejó de presentarse a laborar como juez calificador y comenzó a impartir los cursos de capacitación de justicia cívica, de una forma deficiente e insatisfactoria, puesto que únicamente se dedicaba a leer una serie de diapositivas que consiguió de otros lugares donde se implementó este sistema y siempre que le era planteada alguna duda, él se dedicaba a burlarse diciendo "es en serio", sin resolver duda alguna, e incluso en la práctica de algunos "simulacros de audiencia cívica", que tuvimos que llevar a cabo todas las juezas y jueces calificadores, de forma despectiva y burlesca nos decía que había estado "bien" o "mal", sin*

*retroalimentación alguna, ni mayores explicaciones; por lo que muchos le pedimos que hiciera él un simulacro, para poder apreciar qué era lo que estaba “bien” o “mal”, pero solamente se reía y siempre se negó a ello. Cabe hacer mención, que ya desde entonces se ostentaba como el jefe de todos, diciendo que muchos serían despedidos, expresándose de forma irrespetuosa y denigrante hacia algunos de nosotros, pues incluso se refirió al compañero “G”, como un fantasma dentro de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.*

*4.- En el mes de agosto de 2019, fui nombrado coordinador por el entonces subdirector jurídico Dr. Jesús Flores Durán, cargo con el que cumplí fielmente.*

*5.- Llegado el mes de septiembre del 2019 fue creada la Subdirección de Justicia Cívica, y el momento que tanto había anunciado “M” se cumplió, puesto que en una junta llevada a cabo en el auditorio de la comandancia sur, el Director de Seguridad Pública Municipal “Q”, presentó ante muchos de mis compañeros del área de barandilla a quienes serían los encargados de la nueva Subdirección de Justicia Cívica, nombrando al policía primero “N” como Subdirector del Área y al compadre del Director de la Academia de Policía “M”, como Coordinador de Juzgados Cívicos.*

*6.- Posteriormente, en una reunión llevada a cabo el 23 de septiembre de 2019 en la Academia de Policía, mis compañeros jueces y yo fuimos víctimas de sus comentarios discriminatorios y peyorativos, estando presentes “C”, “D”, “E”, “F”, “G”, “H”, “A”, “I”, “J” y “K”, manifestando de forma bastante altanera que todos los jueces nos vestíamos peor que pordioseros y que no solo lo decía él, sino que también lo decía el de arriba, refiriéndose al director “Q”, y fue en esa misma junta cuando a manera de humillación fui removido del encargo que me había sido designado por el subdirector anterior Dr. Jesús Flores Durán frente a todos mis compañeros, así como también fue removida otra compañera de nombre “I” de una manera déspota y prepotente frente a todos los presentes, ella fungía como jueza y fue asignada al área de pertenencias.*

*7.- La primera persona despedida por “M” fue “EE”, acto que empezó a preocuparnos a los empleados del área de jueces y barandilla, ya que se empezaban a cumplir las amenazas de “M”.*

*8.- Ante las inconformidades en relación a las actitudes déspotas y prepotentes del policía “N”, “M” y “L”, ésta última designada como coordinadora de comandancias, se realizó un escrito describiendo todas las actitudes, humillaciones, malos tratos y acoso laboral de las cuales hemos sido víctimas, el escrito anteriormente señalado fue firmado por muchos de mis compañeros.*

9.- Lo descrito en el punto anterior motivó que el director "Q" convocara a una junta llevada a cabo en la comandancia norte el día 17 de febrero del año en curso, reunión en la que estuvieron presentes más de 100 personas, en dicha reunión mis compañeros y yo le hicimos saber de viva voz al Director de Seguridad Pública Municipal, las muy diversas situaciones que se estaban suscitando a raíz de los nombramientos del policía "N", "M" y "L", a pesar de que ellos estuvieran presentes, hecho que presentó en ciertos momentos como una confrontación, pero los involucrados con el respaldo incondicional del director "Q", llegó mi turno de usar la palabra y dije textualmente frente al director y mis compañeros "nuestra alcaldesa pregona que esta es una administración humanista, y con todo lo que usted ha escuchado, se nota que las personas de las que nos estamos quejando, no actúan conforme a lo que nuestra alcaldesa dice, por lo que solicitamos sean removidos de sus encargos", a lo que el director contestó que eso no se podía decidir en ese momento y un custodio alzó la voz y dijo que levantarán la mano todos los que no los querían de jefes, a lo que una apabullante mayoría de las personas ahí presentes levantaron la mano, luego el director me miró fijamente a los ojos y me dijo que no iba a permitir que lo utilizáramos, y así transcurrió el tiempo en la junta, manifestando el personal sus inconformidades, al finalizar dicha junta, que dicho sea de paso, duró alrededor de 5 horas, el director "Q" dijo que no habría represalias.

10.- En el mes de abril del año en curso, fui cambiado de adscripción a la comandancia sur, hecho del que nadie me notificó ni verbalmente y menos aún por escrito, tan solo en el horario que mandaban de manera mensual al grupo de WhatsApp salió mi nombre en el rol de jueces de comandancia sur, siendo esto claramente una represalia al ejercer mi libertad de expresión en la junta del mes de febrero, pues es una práctica conocida por todos mis compañeros, el cambiar a la gente de adscripción a manera de castigo, sobre todo tomando en cuenta que tan lejos, costoso y difícil resulta el traslado.

11.- En el día 23 de junio fui citado en oficialía mayor a que acudiera con el licenciado Santos Balderrama, por lo que me apersoné en la oficina del funcionario antes mencionado, a lo que él me comentó que el motivo por el cual había sido solicitada mi presencia era porque se había pretendido hacerme un acta administrativa, sin indicar el motivo y que como de los documentos que le habían sido proporcionados por el Subdirector de Justicia Cívica y el Coordinador, es decir, el policía "N" y "M", no se desprendía motivo alguno para realizar tal sanción, lo cual les había sido informado a dichas personas, por tanto, de Seguridad Pública solicitaron mi baja por liquidación, obviamente una represalia más por parte del director "Q", por ejercer mi libertad de expresión, situación que también es violatoria de mi garantía de audiencia, puesto que del mismo

*Reglamento de Justicia Cívica se desprende que para remover a un Juez Cívico tiene que existir una falta grave y puesto a consideración de diversas autoridades. Y aún y cuando no se me haya otorgado dicho nombramiento de Juez Cívico, estuve fungiendo como tal desde el mes de noviembre del año próximo pasado, siendo una situación que no puede ser imputable a mi persona ni al resto de los jueces, puesto que no está en nuestras manos promover o apresurar dichos nombramientos.*

*12.- Cabe hacer mención que un día antes de la cita en oficialía mayor, claramente y con toda la participación dieron a conocer la intención de darme de baja de mi empleo, puesto que fueron colocados en diferentes áreas de la comandancia sur letreros que decían textualmente "de parte del licenciado "M" se restringe la entrada a "B" y "A" de lo contrario darle aviso a "M", hecho que puede ser corroborado por varios de mis compañeros que vieron tal letrado y ese mismo día fui sacado de los grupos de WhatsApp a los que pertenecía por motivos meramente laborales por lo que llamé al policía "N" y al licenciado "M" pero no me contestaron el teléfono.*

*13.- Me he enterado por medio de mis compañeros que se dice que el Director de Seguridad Pública Municipal, "Q" se encuentra muy molesto conmigo y ha dicho de mis compañeros que quiere imputarnos falsamente alguna situación para perjudicarme a mí y a mi compañera "A".*

*14.- Por todo lo anteriormente expuesto señalo al Director de Seguridad Pública Municipal "Q" como responsable de cualquier situación que pudiera menoscabar mi integridad física, así como la de mi familia.*

*Como autoridades responsables señalo:*

*1. Licenciado "N", Subdirector de Justicia Cívica de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.*

*2. Licenciado Juan Carlos Vielma Ortiz, Coordinador Ejecutivo de la Subdirección de Justicia Cívica de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.*

*3. Licenciada "L", Adscrita a la Subdirección de Justicia Cívica de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.*

*4.- Director de Seguridad Pública Municipal "Q" ...". (Sic)*

3. El 12 marzo de 2021, se recibió mediante oficio número ACMM/DH/0052/2021 el informe de ley suscrito por el licenciado Pablo Carmona Cruz, encargado del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, en el que argumentó lo siguiente:

*“...Único. - Con el fin de informar sobre los pormenores de los hechos que motivaron la presente queja interpuesta por “A” y “B”, y en contestación a su solicitud se informa lo siguiente:*

*1. Con motivo de la presente me permito informarle que con el propósito de darle claridad y transparencia se realizó vista de los hechos materia de la presente queja al Departamento de Asuntos Internos del Municipio de Chihuahua, siendo dicha unidad administrativa quien inició las indagaciones correspondientes para el debido esclarecimiento de los acontecimientos reseñados y que motivan el presente análisis, a efecto de que concluya en su caso si en el actuar de los elementos policiales que intervinieron en los hechos denunciados, se procedió o no con estricto apego a la normatividad del caso contenido en la Ley Estatal de Seguridad Pública Municipal, para lo cual se anexa copia del acuse de recibido de fecha dieciséis de febrero del presente año.*

*2. Así mismo le informo que “L”, quien es nombrada en varias ocasiones durante el escrito de inicio de la queja, dejó de laborar en la Subdirección de Justicia Cívica desde el 20 de enero del presente año, para lo cual se anexa copia del oficio DSPM/SJC/367/2021, signado por “Z”, Subdirector de Justicia Cívica, del que se desprende dicha información.*

*3. De igual forma, se anexa informe elaborado por “N”, con relación a los hechos motivo de la presente queja, para su mayor conocimiento.*

*4. Con relación a si se han hecho comentarios o juicios de valor discriminatorios respecto de la vestimenta de los jueces cívicos, para ello se anexa copia simple del Código de Conducta para todo el personal administrativo de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, dentro de la cual se puede observar, las normas mínimas de comportamiento que se deben de mostrar por parte del personal adscrito a Seguridad Pública, en lo toral, el punto marcado con el número 3, el cual a la letra describe lo siguiente:*

*"Vestimenta y calzado. - No se permitirán los pantalones de mezclilla rotos y los zapatos de tacón muy alto (por cuestiones de seguridad en el uso de las*

escaleras) en el caso de las mujeres, con relación a los hombres, no se permiten las camisas desfajadas".

5. Con motivo de lo dispuesto en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, por parte del Departamento de Recursos Humanos se tomaron medidas al respecto, llevando a cabo reuniones y la formación de una comisión auxiliar al respecto para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, anexando copia del oficio de la reunión para la implementación de la Norma 035.

6. En el cuanto al horario que tenían los quejosos dentro de las funciones que realizaban dentro de la Subdirección de Justicia Cívica, debido a que se trata de un área de seguridad, los horarios de trabajo son en el entendido de que las 24 horas, los 7 días de la semana, debe haber personal, por lo que los quejosos desde su ingreso contaban con el horario de 12/24-12/48, y dichos turnos se describen de la siguiente manera; se trabaja doce horas seguidas por veinticuatro de descanso, en su primer turno y en el segundo, laboran de igual manera doce horas seguidas por cuarenta y ocho de descanso, pudiendo ser en turno diurno o nocturno, en atención a las necesidades y personal con el que cuenta la Subdirección de Justicia Cívica, "A" y "B", han trabajado de acuerdo al horario establecido de 12/24-12/48, como ha sido desde que ingresaron a laborar. Es menester mencionar que el término de "cubre vacaciones" no se refiere a laborar de manera extraordinaria, sino al hecho de ante la falta de personal, se trabaja con el mismo horario, pero diferente turno.

7. En cuanto al punto marcado con el numeral 15, en el que "A", señala al director "Q", de cualquier situación que pudiera menoscabar la integridad física personal o de su familia, de la fecha en que se presentó el escrito inicial de queja al día de hoy, no existe evidencia que demuestre el actuar del director en tal sentido, tan es así, que se contó en su momento con su anuencia para que "A" fuera incorporada al Órgano de Control Interno, así como "B" al área de responsabilidades, ambas personas mejoraron su estatus laboral al que tenían en la Dirección de Seguridad Pública Municipal...". (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 acreditar los hechos planteados, lográndose recabar las siguientes:

## II. EVIDENCIAS:

5. Escrito de queja presentada por "A", el día 04 de septiembre de 2020, mismo que fue transcrito en el punto uno del apartado de antecedentes de la presente determinación.
6. Escrito de queja presentada por "B", el día 04 de septiembre de 2020, quien con posterioridad presentó el desistimiento de la misma, empero se considera como evidencia al contenerse el testimonio respectivo, en relación a los mismos hechos.
7. Oficio número 200/2020, recibido el 25 de septiembre de 2020, signado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, Consultor Jurídico y Enlace de la Dirección de Seguridad Pública Municipal con la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, solicitando un plazo adicional para rendir el informe.
8. Oficio número RAAF-62/2020, recibido en este organismo el día 06 de octubre de 2020, signado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, Consultor Jurídico y Enlace de la Dirección de Seguridad Pública Municipal con la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en el cual solicitó con base en el principio de concentración, la atracción al presente expediente de la queja CEDH:10s.1.5.187/2020, al considerar que ambas quejas son en contra de los mismas personas servidoras públicas y las presuntas violaciones a derechos humanos son idénticas.
9. Oficio número ACMM/DH/0052/2021, recibido el 12 de marzo de 2021, signado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, encargado del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, mediante el cual rindió el informe de ley requerido, mismo que fue transcrito en el punto 3 del apartado de antecedentes de la presente resolución, anexándose a dicho informe los siguientes documentos:
  - 9.1. Copia simple del oficio número DSPM/SA/JRH/745/2019 de fecha 21 de octubre de 2019, signado por "T", jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.
  - 9.2. Copia simple del Código de Conducta para todo el Personal Administrativo de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua.
  - 9.3. Escrito de fecha 24 de febrero de 2021, signado por "N", dirigido al licenciado Pablo Carmona Cruz, encargado del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, en el cual aportó su versión en relación a las imputaciones realizadas.

**9.4.** Oficio número ACMM/DH/0033/2021 de fecha 12 de febrero 2021, signado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, encargado del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, dirigido al licenciado Marcelo Murillo Rascón, Jefe del Departamento de Asuntos Internos, solicitándole el inicio de la investigación correspondiente

**9.5.** Oficio número 458/SRH/OM-2021 de fecha 04 de marzo de 2021, signado por el licenciado Luis Enrique Santos Balderrama, Subdirector de Recursos Humanos de Oficialía Mayor del Municipio de Chihuahua, informándole al licenciado Pablo Carmona Cruz, encargado del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, el estatus laboral de “A”.

- 10.** Impresión de interfaz de correo electrónico de fecha 16 de marzo de 2021, por medio del cual se notificó a la parte agraviada el informe rendido por la Dirección de Seguridad Pública Municipal, acusando recibo el mismo día.
- 11.** Escrito de fecha 26 de marzo de 2021 signado por “A”, mediante el cual respondió la vista otorgada respecto al informe de la autoridad, realizando las manifestaciones pertinentes en relación al mismo, así como ofertando diversos medios de prueba.
- 12.** Escrito de fecha 26 de marzo de 2021 signado por “B”, mediante el cual contestó la vista otorgada en relación al informe de la autoridad, realizando las manifestaciones en relación al mismo, además de ofrecer medios de prueba.
- 13.** Oficio número CEDH:10s.1.4.149/2020 de fecha 13 de abril de 2021, por medio del cual este organismo solicitó al jefe del Departamento de Asuntos Internos de la Presidencia Municipal, información en vía de colaboración, sobre el estatus del expediente administrativo “Y”.
- 14.** Oficio número OJBO/DAI/338/2021 recibido el día 14 de abril del año 2021, signado por el licenciado Marcelo Murillo Rascón, Jefe del Departamento de Asuntos Internos del Municipio de Chihuahua, informando que dentro del expediente “Y”, iniciado con motivo de las quejas interpuestas por “I”, “K”, “J”, “B” y “A”, se encuentran concluidas las investigaciones correspondientes, encontrándose en la realización de solicitud de inicio de procedimiento disciplinario ante la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, en lo que respecta a “N”, no así en lo relativo a “M” y “L”, por no ser servidores públicos incorporados al servicio profesional de carrera, sino personal administrativo adscrito a la Dirección de Seguridad Pública Municipal.

15. Acuerdo de fecha 30 de junio del año 2021, dictado por el visitador responsable y mediante el cual proveyó en relación a la admisión y desahogo de los diversos medios de prueba ofertados por las personas quejasas.
16. Oficio número 10s.1.4.270/2021 de fecha 05 de julio de 2021, mediante el cual se notificó a “A” y “B” el acuerdo de fecha 30 de junio del mismo año, en el sentido de que se encuentra pendiente el desahogo de las pruebas ofertadas por las personas impetrantes.
17. Acta circunstanciada de fecha 14 de julio de 2021, elaborada por el visitador instructor, en la cual se desahogó la testimonial a cargo de “K”, Jueza Cívica de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.
18. Acta circunstanciada de fecha 14 de julio de 2021, elaborada por el visitador responsable en la cual se hizo constar la recepción de la testimonial de “E”, Jueza Cívica de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.
19. Acta circunstanciada de fecha 14 de julio de 2021, elaborada por el visitador encargado de la investigación en la que hizo constar la declaración testimonial a cargo de “V”, quien se desempeñaba como personal especializado de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.
20. Acta circunstanciada del 14 de julio de 2021, elaborada por el visitador instructor en la que obra la testimonial de “W”, Agente de Detención de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.
21. Acta circunstanciada del 14 de julio de 2021, elaborada por el visitador responsable en la que se hizo constar la testimonial de “O”.
22. Oficio número ACMM/DH/0045/2022, signado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, jefe del departamento jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, recibido en esta Comisión el 20 de enero de 2022, a través del cual rindió el informe complementario, anexando copia simple del siguiente documento:
  - 22.1. Acta de Constitución de la Comisión Auxiliar de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua de fecha 22 de octubre de 2019, con las firmas de sus componentes, en la que se designó como presidente a “T”, a la vez de integrarse una parte de las personas involucradas en este expediente como vocales de diversas unidades administrativas y operativas de la dependencia.

- 23.** Escrito de fecha 27 de enero de 2022 signado por “B”, a través del cual se desistió de la queja interpuesta, al que recayó el acuerdo del 31 del mismo mes y año, ordenándose continuar sólo con la reclamación planteada por “A”.
- 24.** Oficio número CEDH:10s.1.4.61/2022 de fecha 22 de febrero de 2022, mediante el cual el visitador ponente solicitó al licenciado Marcelo Murillo Rascón, Jefe del Departamento de Asuntos Internos de la Presidencia Municipal de Chihuahua, informe complementario respecto al oficio número OJBO/DAI/338/2021.
- 25.** Oficio número CEDH:10s.1.4.63/2022 de fecha 22 de febrero de 2022, en el cual el visitador solicitó al licenciado Luis Enrique Santos Balderrama, subdirector de Recursos Humanos de la Presidencia Municipal de Chihuahua informe vía colaboración sobre el estatus laboral de “L”, “M” y “N”.
- 26.** Oficio número R.H.0112/2022 recibido el 28 de febrero de 2022, signado por el licenciado Luis Enrique Santos Balderrama, Subdirector de Recursos Humanos de la Oficialía Mayor de la Presidencia Municipal, informando el estatus laboral de “L”, “M” y “N”, anexando los documentos emitidos por esa unidad administrativa, que se mencionan a continuación:

**26.1.** Formato único para trámites de personal a nombre de “N”, con número de empleado “AA”, para trámite de alta como Policía de Academia, de fecha 03 de septiembre del año 2002.

**26.2.** Formato único para trámites de personal a nombre de “M”, con número de empleado “BB”, para baja de la Subdirección Jurídica, de fecha 22 de noviembre del año 2021.

**26.3.** Formato único para trámites de personal a nombre de “M”, con número de empleado “BB”, para alta como Juez Calificador, de fecha 16 de febrero del año 2018.

**26.4.** Formato único para trámites de personal a nombre de “L”, con número de empleada “CC”, para baja como Jueza Calificadora, de fecha 19 de enero del año 2021.

**26.5.** Formato único para trámites de personal a nombre de “L”, con número de empleada “CC”, para alta como Jueza Calificadora, de fecha 09 de diciembre del año 2014.

**27.** Oficio número MMR/DAI/193/2020 recibido el día 16 de marzo de 2022, signado por el licenciado Marcelo Murillo Rascón, Titular del Departamento de Asuntos Internos del Municipio de Chihuahua, informando a esta Comisión la situación sobre la conducta del policía “N”, con exclusión de “L” y “M”, por no pertenecer al Servicio Profesional de Carrera, anexando copia simple de la siguiente documentación:

**27.1.** Acuerdo de fecha 25 de septiembre de 2020, signado por el licenciado Erick Barraza García, entonces Jefe del Departamento de Asuntos Internos del Municipio de Chihuahua, mediante el cual se declaró incompetente para conocer de la queja en contra de “L” y “M”, por no pertenecer al Servicio Profesional de Carrera, ordenando remitir el expediente “Y” a la Dirección de Seguridad Pública Municipal para que se dé el trámite correspondiente, en tanto que en lo relativo al policía “N”, se haría lo propio.

**27.2.** Oficio número OJBO/DAI/504/2020 de fecha 25 de septiembre de 2019, signado por el licenciado Erick Barraza García, entonces jefe del Departamento de Asuntos Internos del Municipio de Chihuahua, dirigido al Director de Seguridad Pública Municipal, en cumplimiento al acuerdo referido en el numeral que antecede.

**28.** Oficio número ACMM/DH/0249/2022 recibido el día 22 de junio de 2022, signado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, jefe del departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública, mediante el cual rindió el informe en vía de colaboración solicitado por este organismo a través del oficio número CEDH:10s.1.4.217/2022, manifestando que desconocía si con motivo de la vista y remisión del expediente “Y” se haya iniciado investigación en contra del personal administrativo de nombres “L” y “M”, en tanto que el departamento a su cargo carece de facultades para investigar a personal administrativo, siendo otros órganos los competentes, como Asuntos Internos, Órgano Interno de Control y/o Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia.

**29.** Oficio número DSPM/SA/JRH/601/2022 recibido el día 06 de julio de 2022, signado por la licenciada “U”, mediante el cual rindió el informe en vía de colaboración solicitado por este organismo a través del oficio número CEDH:10s.1.4.218/2022, en el que proporcionó información relativa al puesto, cargo o comisión, funciones y

horarios de los jueces cívicos, de agosto de 2017 a septiembre de 2020, en el que se incluye a “A”.

30. Oficio número D/01/307/2022, signado por el ingeniero Juan Antonio González Villaseñor, Director del Instituto Municipal de Pensiones, recibido en fecha 10 de agosto de 2022, mediante el cual se remitió copia certificada del expediente médico de “A”, en donde destaca lo siguiente:

**30.1.** Nota médica de fecha 11 de febrero de 2020, expedida por el doctor Ricardo López Nova, médico familiar del Instituto Municipal de Pensiones, en la que se establece como motivo de consulta, que “A” presenta: *“hipoestesia en cara con malestar en brazo con cuatro días de evolución, estableciéndose como diagnóstico parálisis de Bell (principal)”*.

31. Evaluación psicológica para casos de quejas interpuestas dentro de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, realizada el 23 de agosto de 2022 por el licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo adscrito a este organismo, practicada a “A”, en la que concluye que la quejosa: *“es estable, ya que no hay indicios que muestren que la entrevistada se encuentra afectada por los hechos que narra en la queja”*.

### **III. CONSIDERACIONES:**

32. 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.
33. 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, los argumentos y las 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.

- 34.** De las constancias del expediente se advierte que hechos similares presuntamente constitutivos de hostigamiento laboral fueron denunciados por “B”, en su escrito de queja recibido en este organismo el 04 de septiembre de 2020, empero, por acuerdo de fecha 31 de enero de 2022 se tuvo por desistido de su intención, en los términos solicitados en su escrito del 27 de enero de este mismo año, razón por la cual únicamente será analizada la reclamación de “A”, sin perjuicio que el contenido de la queja del primero, se tome como testimonio del contexto en que se desarrollan los hechos aludidos.
- 35.** De conformidad con el escrito inicial de queja, la impetrante refirió ser víctima de acoso laboral y violencia institucional por parte de “L”, “M” y “N”, lo cual, manifestó que ha sido factor de un quebranto a su salud, hechos que denunció en una reunión de toda la plantilla de personal de barandilla de ambas comandancias el día 17 de febrero de 2020, y en lugar de que sus reclamos fueran atendidos, así como el de diversas compañeras y compañeros que se dolieron de las mismas situaciones, fue dada de baja sin justificación alguna, por parte de “T”, “U” y “M”.
- 36.** Por lo que una vez solicitados los informes de ley a la autoridad a quien se le atribuyen los hechos, con fecha 12 de marzo de 2020 se recibió el oficio número ACMM/DH/0052/2021, firmado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, encargado del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, en el cual difiere de las apreciaciones de la parte impetrante, realizando diversas manifestaciones en relación a los comentarios vertidos en el escrito de queja, respecto de la vestimenta de las Juezas y Jueces de Justicia Cívica y a las normas mínimas de comportamiento que debía mostrar el personal adscrito a la Dirección de Seguridad Pública, afirmando que el titular de la dirección es ajeno a tales imputaciones, ya que inclusive dio su anuencia para que “A” y “B” fueran incorporados a diversas dependencias de la administración pública municipal.
- 37.** De igual forma, la autoridad hizo referencia en su informe, a la jornada laboral que tiene la impetrante para desempeñar sus funciones, precisando que “A” cuenta con un horario de 12/24-12/48, el cual ha sido así desde que inició sus labores en dicha dependencia, además, de que el término “cubre vacaciones”, no se refería a la labor

extraordinaria, sino al hecho de la falta de personal, es decir, que se trabaja con el mismo horario, pero en diferente turno.

38. Por lo anterior, resulta oportuno realizar un análisis de los hechos narrados por la quejosa, el informe rendido por la autoridad involucrada en la queja y las demás evidencias contenidas en el expediente que motiva esta determinación, a fin de determinar si los actos atribuidos a las autoridades resultan ser violatorios a los derechos humanos de “A”.
39. En lo relativo al acoso laboral, la quejosa señaló que tanto “L”, como “M” y “N”, en su calidad de superiores jerárquicos en el Área de Justicia Cívica, realizaron acciones y profirieron expresiones tendientes a desacreditar su trabajo, así como a intimidarla y humillarla incluso fuera de su lugar de trabajo, haciendo comentarios en el sentido de: “...*que no me encontraba arriba del barco...*” y que: “...*me iban a correr por instrucciones de “M”...*”, lo anterior de manera humillante, en el sentido de que “A” ya no sería parte del equipo de jueces y juezas; de igual manera, la impetrante indicó que “N” profirió expresiones discriminatorias en su contra en una reunión que se realizó en la Academia de Policía el 23 de septiembre de 2019, refiriendo que todos los jueces se visten peor que pordioseros, además que cuando fue designada “L” como Coordinadora de Detenciones, le cambiaba de sede sin justificación, de la comandancia norte a la comandancia sur y viceversa, así como el hecho de que la impetrante sería la: “*cubre vacaciones*”, además de referir un incidente que se suscitó extramuros del establecimiento laboral, cuando el 09 de diciembre de 2019, con motivo de la celebración de la graduación de un curso de mediación, solicitó permiso para ir a comer, obteniéndolo de su superior jerárquico, quedando de regresar para concluir su turno, encontrándose en el lugar a “M” y “L”, quienes comenzaron a reprocharle por qué se encontraba en ese lugar, cuando debería estar trabajando, alzando la voz, avergonzándola y humillándola, al grado que al final de cuentas, fue despedida de manera indigna, a pesar de haber hecho del conocimiento del director de la dependencia todos esos atropellos.
40. De lo manifestado por el encargado del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua en su oficio número ACMM/DH/0052/2021, recibido el 12 marzo de 2021, transcrito en el punto 3 y relacionado en el punto 9 de los apartados de antecedentes y evidencias de la presente resolución, se advierte que se niegan en su totalidad los hechos narrados por la impetrante, así como las supuestas acciones u omisiones presuntamente constitutivas de violaciones a derechos humanos, justificando los actos que si acontecieron, en los siguientes términos:

I. Respecto a los comentarios vertidos por “N”, en relación a la vestimenta de las personas que se desempeñan como jueces cívicos, se informó lo siguiente:

*“...Con relación a si se han hecho comentarios o juicios de valor discriminatorios respecto de la vestimenta de los jueces cívicos, para ello se anexa copia simple del Código de Conducta para todo el personal administrativo de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, dentro de la cual se puede observar, las normas mínimas de comportamiento que se deben de mostrar por parte del personal adscrito a Seguridad Pública, en lo toral, el punto marcado con el número 3, el cual a la letra describe lo siguiente:*

*“Vestimenta y calzado. - No se permitirán los pantalones de mezclilla rotos y los zapatos de tacón muy alto (por cuestiones de seguridad en el uso de las escaleras) en el caso de las mujeres, con relación a los hombres, no se permiten las camisas desfajadas.” (Sic)*

II. En relación a la reclamación relativa a que hizo del conocimiento de sus superiores jerárquicos en una reunión con todo el personal adscrito a la Unidad de Juzgados Cívicos, sin que se haya atendido su petición, ni en consecuencia haberle dado trámite a su queja, la autoridad dio la siguiente respuesta:

*“...Con motivo de lo dispuesto en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, por parte del Departamento de Recursos Humanos se tomaron medidas al respecto, llevando a cabo reuniones y la formación de una Comisión Auxiliar al respecto para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, anexando copia del oficio de la reunión para la implementación de la Norma 035...”. (Sic)*

III. Por último, en lo relativo a que las condiciones de trabajo, como cambio de horarios y de adscripción sin considerar las condiciones personales de quienes se desempeñan en el área de juzgados cívicos, la autoridad refirió lo siguiente:

*“...En el cuanto al horario que tenían los quejosos dentro de las funciones que realizaban dentro de la Subdirección de Justicia Cívica, debido a que se trata de un área de seguridad, los horarios de trabajo son en el entendido de que las 24*

*horas, los 7 días de la semana, debe haber personal, por lo que los quejosos desde su ingreso contaban con el horario de 12/24-12/48, y dichos turnos se describen de la siguiente manera; se trabaja doce horas seguidas por veinticuatro de descanso, en su primer turno y en el segundo, laboran de igual manera doce horas seguidas por cuarenta y ocho de descanso, pudiendo ser en turno diurno o nocturno, en atención a las necesidades y personal con el que cuenta la Subdirección de Justicia Cívica, "A" y "B", han trabajado de acuerdo al horario establecido de 12/24-12/48, como ha sido desde que ingresaron a laborar. Es menester mencionar que el término de "cubre vacaciones" no se refiere a laborar de manera extraordinaria, sino al hecho de ante la falta de personal, se trabaja con el mismo horario, pero diferente turno...". (Sic)*

- 41.** También del mencionado informe, se deduce que la citada Dirección de Seguridad Pública dio vista al Departamento de Asuntos Internos del Municipio de Chihuahua, aduciendo que dicha unidad administrativa era la competente para iniciar las indagaciones correspondientes, conforme a la Ley Estatal de Seguridad Pública Municipal (Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública), exhibiendo para ello copia del oficio ACMM/DH/0033/2021, de fecha 12 de febrero de 2021 dirigido al licenciado Marcelo Murillo Rascón, en su calidad de jefe de la unidad administrativa aludida.
- 42.** Sin embargo, de acuerdo al contenido del diverso oficio OJBO/DAI/338/2021 de fecha 14 de abril de 2021, dirigido a este organismo en vía de colaboración, se informó respecto al estado del expediente "Y", en el sentido de que desde el 07 de septiembre de 2020, se recibió oficio signado por el licenciado César Gustavo Jauregui Moreno, entonces Secretario del Ayuntamiento, anexando las quejas interpuestas por "I", "J", "K", "A" y "B", declarándose la incompetencia para llevar a cabo las investigaciones en contra de "L" y "M", por no pertenecer al servicio profesional de carrera, ya que el puesto que desempeñaban era meramente administrativo, de conformidad con el artículo 49 y 54 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública, en tanto que respecto al oficio referido en el párrafo que antecede, solamente se ordenó agregar al expediente, en virtud a que desde ese día se había iniciado la investigación respectiva, de acuerdo al contenido del proveído del 25 de septiembre de 2020.
- 43.** En el acuerdo indicado del 25 de septiembre de 2020, referido en el numeral 27.1 del apartado de evidencias de esta resolución, además de decretarse la incompetencia del órgano administrativo de control para realizar las investigaciones en torno a "L" y "M", se ordenó continuarlas sólo en lo relativo a "N", por ser parte

del personal perteneciente al servicio profesional de carrera, ordenándose dar vista a la propia Dirección de Seguridad Pública Municipal, además de remitir el expediente respectivo, con el fin de que le diera el trámite correspondiente o lo enviara a las autoridades competentes, para lo cual le dirigió al director de la dependencia el oficio número OJBO/DAI/504/2020 de esa misma fecha, documentos que fueron descritos en los párrafos 27.1 y 27.2 de la presente determinación.

- 44.** Luego, a efecto de verificar el estado actualizado del expediente “Y”, fue solicitada la información respectiva al titular del Departamento de Asuntos Internos del Municipio de Chihuahua, quien respondió a través del oficio número MMR/DAI/193/2020 de fecha 16 de marzo de 2020, que en lo que respecta al policía “N”, al haber realizado un comentario fuera de lugar, al referir que los jueces calificadores se vestían peor que pordioseros, lo cual ocurrió sólo en una ocasión, ameritó una sanción interna, removiéndolo de su área, en tanto que hasta el momento no se contaba con elementos suficientes para solicitar el inicio del procedimiento disciplinario ante la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia de la Dirección de Seguridad Pública, encontrándose en estatus de reserva temporal, ya que es requisito indispensable para que una conducta sea sancionada administrativamente, contar con elementos probatorios suficientes.
- 45.** Por su parte, al indagar el destino que le dio la Dirección de Seguridad Pública Municipal al oficio de vista con motivo de la incompetencia referida por parte del Departamento de Asuntos Internos a que se alude en el párrafo 42, se requirió la información respectiva a efecto de verificar si se había atendido la cuestión, se recibió respuesta por conducto del Jefe del Departamento Jurídico de la dependencia, contenido en el oficio número ACMM/DH/0249/2022, del 21 de julio de 2022, quien refirió que dentro de las funciones del Departamento Jurídico no se contempla la de investigar a personal administrativo, como es el estatus de “L” y “M”, ya que ello le compete a los órganos investigadores, como lo son Asuntos Internos, Órgano Interno de Control y/o Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia, lo que no corresponde a lo solicitado, ya que la vista otorgada no fue para el efecto de que se iniciara por parte de la Dirección, ni del Departamento Jurídico, ningún procedimiento de responsabilidad administrativa, sino que turnara la queja o el expediente respectivo precisamente ante el órgano administrativo competente para ello, lo que nunca se hizo, como se acepta en el curso del que se da cuenta.
- 46.** Siendo el documento antes descrito, una alternativa legal para garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, con el fin de que se investigue de manera

efectiva la violencia que la impetrante refirió haber sufrido, puesto que la debida diligencia con la que deben actuar las autoridades, es un presupuesto básico del derecho de acceso a la justicia, este organismo considera que se debió iniciar un procedimiento de responsabilidad administrativa, con el objeto de dilucidar si las personas servidoras públicas “L” y “M”, cometieron alguna falta que debiera ser sancionada, previa investigación; pues su inicio por sí solo no causaba agravio alguno; debiendo cumplir, con las formalidades esenciales del procedimiento, entre las cuales se encontraba la vigencia y oportunidad de su iniciación y trámite o al menos agotar los procedimientos de prevención de hechos que pudieran desencadenar situaciones de riesgo organizacional en el trabajo, que puedan identificarse como de acoso laboral, en los términos a que se hará referencia en párrafos posteriores.

47. En este contexto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se ha pronunciado sobre el deber de investigar en los siguientes términos:

*“289. El deber de investigar es una obligación de medio y no de resultado, que debe ser asumida por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa. La obligación del Estado de investigar debe cumplirse diligentemente para evitar la impunidad y que este tipo de hechos vuelvan a repetirse. En este sentido, la Corte recuerda que la impunidad fomenta la repetición de las violaciones de derechos humanos.*

*290. A la luz de ese deber, una vez que las autoridades estatales tengan conocimiento del hecho, deben iniciar ex officio y sin dilación, una investigación seria, imparcial y efectiva por todos los medios legales disponibles y orientada a la determinación de la verdad y a la persecución, captura, enjuiciamiento y eventual castigo de todos los autores de los hechos, especialmente cuando están o puedan estar involucrados agentes estatales”.<sup>2</sup>*

48. El derecho de acceso a la justicia en sede administrativa se encuentra reconocido en los artículos 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 8 y 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; XVIII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1, 2, 3, 4 y 6 de la Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y Abuso del Poder de las Naciones Unidas y 1, 2, 7, fracciones I, III, V, VII, IX y X, 8, tercer párrafo, 18 y 19 de la Ley General de Víctimas.

---

<sup>2</sup> Corte IDH, *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México*, sentencia de 16 de noviembre de 2009 (Excepción, preliminar, fondo, reparaciones y costas), párrafos 289 y 290.

- 49.** Entonces, es indiscutible que el derecho de acceso a la justicia no se agota con el trámite de procesos internos, sino que debe hacerse lo indispensable para conocer la verdad de lo sucedido, y se sancione a las personas que sean encontradas responsables, respetando los derechos de las víctimas, ejecutando las diligencias procedentes, de conformidad con los estándares del debido proceso.
- 50.** También, de la información antes descrita, se advierte con meridiana claridad que no se ha iniciado ninguna investigación respecto al acoso laboral y violencia institucional que “A” refiere haber sufrido, en el sentido de que se indague sobre la responsabilidad, y en su caso, sancione a las presuntas personas agresoras, a pesar que el reclamo fue hecho del conocimiento del Director de Seguridad Pública Municipal, en la reunión con toda la plantilla del área de barandilla de ambas comandancias, el 17 de febrero de 2020, porque ni siquiera se activaron los instrumentos de prevención que la propia autoridad refiere que tiene constituidos, para dar cumplimiento a los imperativos de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, ya que inclusive se constituyó la Comisión Auxiliar de la Dirección de Seguridad Pública, el 22 de octubre de 2019, precisamente como el órgano para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, presidida por “T”, en su calidad de Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Dirección de Seguridad Pública, integrada además por un buen número de servidoras y servidores públicos adscritos a las diversas áreas de la dependencia, entre quienes destaca personal especializado a cargo de la Secretaría Técnica y la Coordinación, incluyendo a los departamentos de asuntos jurídicos, de justicia cívica y de detención municipal, precisamente designados en estos últimos “L”, “M” y “N”, personas servidoras públicas señaladas por la impetrante como instigadoras de los actos de violencia o acoso laboral e institucional que reclama, para lo cual se anexó copia del oficio de la reunión para la implementación de la Norma 035.
- 51.** Conforme a lo expuesto, se aprecia que aunque existe presunción fundada de que los hechos denunciados tuvieron lugar, considerando las declaraciones testimoniales de “K”, “E” y “O”, ante este organismo el 14 de julio de 2021, no fueron atendidos de manera oportuna por el órgano creado ex profeso para ello, como lo es la Comisión Auxiliar para la Identificación, Análisis y Prevención de los Factores de Riesgo Psicológico en el Trabajo, la cual fue debidamente integrada desde el 22 de octubre de 2019, a efecto de darle operatividad y funcionalidad a la Norma Oficial NOM-035-STPS-2018; en tanto que tampoco fue investigada la denuncia conforme al Modelo de Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia Laboral en la Administración Pública del Estado de Chihuahua, del Instituto

Chihuahuense de las Mujeres, dándose una salida simple, al remover o cambiar de área a las personas involucradas, tanto a la impetrante, como a las personas denunciadas.

52. Entonces, al tenerse indicios suficientes para proceder a la investigación de los hechos, que han venido sucediendo a partir del mes de septiembre de 2019, a la fecha aún no está prescrita la facultad de la autoridad para investigar y en su caso sancionar las conductas denunciadas, aunque las personas servidoras públicas señaladas se encuentren asignadas a diversas áreas del Gobierno Municipal o inclusive fuera del mismo, considerando para el acreditamiento de los hechos los testimonios de “E”, “K”, “O”, “V” y “W”, e incluso la declaración de “B”, quien aunque se desistió de su intención de queja, su relatoría es posible considerarla como testimonio para acceder a la verdad y resolver lo conducente respecto a la responsabilidad de las personas implicadas.
53. Considerando la época en que ocurrieron los hechos denunciados, resultaban aplicables las disposiciones de la Norma Oficial Mexicana “NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo - identificación, análisis y prevención”, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018, bajo cuya vigencia fue integrada la Comisión auxiliar para la identificación, análisis y prevención de factores de riesgos psicosociales en el trabajo, que establece como factores de riesgo psicosocial: *“...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...”*.
54. De acuerdo con el punto 4.7 de la norma citada, los factores de riesgo psicosocial comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceda 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 sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.
55. De igual manera, en el inciso “g” del punto 7.1, la norma previamente referida define de manera clara los tipos de violencia laboral, de conformidad con 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. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;*

*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) ...”.*

- 56.** No pasa desapercibido, que en la queja presentada por “A”, fueron narrados hechos descritos por la impetrante como actos constitutivos de acoso laboral y violencia institucional presentados en la Dirección de Seguridad Pública Municipal, sin embargo, estos fueron analizados y dieron origen a la emisión de la Recomendación número CEDH:5s.1.043/2020, el pasado 21 de diciembre de 2020, misma que fue aceptada por la Presidencia Municipal de Chihuahua, en cuyo cumplimiento, parcial a la fecha, se informó la adopción del Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género al interior del gobierno municipal de Chihuahua, del 06 de marzo de 2021, a cuya estructura corresponde la Dirección de Seguridad Pública; y en el cual se establecen como principios rectores para atender esta problemática los relativos a la buena fe, confidencialidad en los procedimientos, debida diligencia, dignidad, efectividad, enfoque diferencial especializado, igualdad y no discriminación, imparcialidad, máxima protección y transparencia, además de otorgarse facultades en principio al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, así como al Órgano Interno de Control como autoridad sancionadora ante la incidencia de esta clase de actos, instrumento que no existía en el contexto de los hechos sujetos a análisis, sin embargo deberá considerarse al atender la presente recomendación, para de esta manera hacer efectivo el derecho de acceso a la justicia, como componente del derecho a la legalidad y seguridad jurídica de las personas.
- 57.** Derivado de lo anterior, y aunque en la Recomendación CEDH:5s.1.043/2020 se abordaron situaciones relacionadas a actos constitutivos de acoso y hostigamiento sexual, también se analizaron las acciones y omisiones atribuibles al personal de Dirección de Seguridad Pública Municipal, que resultan similares en la presente

determinación y la resolución CEDH:5s.1.043/2020; razón por la cual, al tratarse de hechos coincidentes tanto en fechas como en autoridad responsable, sobre los cuales este organismo ya se pronunció con anterioridad, no se entró al estudio de los mismos y únicamente se enfocó en aquellos que son distintos y de los cuales se pudieran emitir recomendaciones tendentes a fortalecer las medidas que ya fueron tomadas por la Presidencia Municipal de Chihuahua.

58. Este organismo considera también que la autoridad debe tomar en cuenta los procedimientos establecidos en el Modelo de Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia Laboral en la Administración Pública del Estado de Chihuahua, del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, mismo que determina la creación de un Comité de Prevención y Atención de la Violencia Laboral, que si bien, dicho protocolo está destinado a entes del gobierno estatal, la autoridad municipal, haciendo uso del principio de máxima protección de los derechos humanos y el principio pro persona, lo debió haber tomado como referencia para el caso en estudio, en aras de garantizar el referido derecho de acceso a la justicia, considerando que la impetrante es mujer.
59. En resumen, la autoridad no acreditó haber seguido las acciones adecuadas y oportunas para atender los reclamos que la parte agraviada realizó en diferentes momentos, ni aplicó lo que establece la normatividad antes indicada, el cual también tiene como fin prevenir, atender y sancionar la violencia laboral, independientemente si se contaba o no con elementos para acreditar que "A" fue víctima de hostigamiento y/o acoso laboral, por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que se violaron los derechos al acceso a la justicia, como componente del derechos a la legalidad y seguridad jurídica, así como el derecho al trato digno por parte de personal adscrito a la Dirección de Seguridad Municipal, que no activaron los procedimientos, ni en consecuencia atendieron en sede administrativa el reclamo de la persona impetrante.

#### **IV. RESPONSABILIDAD:**

60. La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas corresponde a los actos u omisiones realizados por personal de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, quienes contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7 fracción I, V, VII, IX, y 49 fracción I y VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que las personas servidoras públicas y sus dependientes jerárquicos (as), 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, al actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas correspondientes indiquen, cumpliendo con sus funciones y atribuciones encomendadas con disciplina y respeto; lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público, que han sido precisadas.

61. Por lo anterior, lo procedente entonces es que la autoridad inicie, integre y en su momento resuelva un procedimiento administrativo en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Dirección de Seguridad Pública Municipal que hubieren participado en los hechos motivo de la presente resolución, en concreto al haber omitido atender de manera adecuada el reclamo de la impetrante y darle el cauce legal correspondiente, 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:**

62. Por todo lo anterior, se determina que “A” tiene derecho a la reparación integral del daño, en virtud de los hechos que motivaron la apertura de esta queja, por lo que en los 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 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, para lo cual el Estado debe investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos establecidos en la ley.
63. Al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible al Estado, la Recomendación formulada debe incluir las medidas efectivas de restitución de las personas afectadas en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado.

**64.** Para tal efecto, en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 4, 7, 27, 67, 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; 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracción IV, 37, fracciones I y II y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se deberá reparar el daño de manera integral a la víctima, por las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio y que han quedado precisadas en la presente resolución. Debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño, los diversos criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que establecen que para garantizar a las víctimas la reparación integral, proporcional a la gravedad de la violación y las circunstancias de cada caso, es necesario cumplir los principios de restitución, indemnización, rehabilitación, compensación, satisfacción, garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos, así como identificar, juzgar y, en su caso, sancionar a las personas responsables, tomando como base lo siguiente:

**a) Medidas de rehabilitación.**

**64.1.** Las medidas de rehabilitación, pretenden reparar las afectaciones físicas, psíquicas o morales que puedan ser objeto de atención médica o psicológica.

**64.2.** Para esta finalidad, previo consentimiento de “A” y de conformidad con la Ley de Víctimas del Estado de Chihuahua, deberá brindársele la atención médica y psicológica que requiera por personal profesional especializado, de forma continua hasta que alcance el restablecimiento de las afectaciones que pueda tener por haber sido víctima de violaciones a sus derechos humanos. Dicha atención deberá proporcionarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible para la agraviada, brindando información previa clara y suficiente. Los tratamientos deben ser provistos por el tiempo que sea necesario y deben incluir la provisión de medicamentos, sin perjuicio de que, al ser derechohabiente del Instituto Municipal de Pensiones de Chihuahua, haya sido atendida como primera contención, ya que deberá darse seguimiento al tratamiento respectivo.

**b) Medidas de satisfacción.**

**64.3.** Las medidas de satisfacción buscan reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas, teniendo como finalidad el esclarecimiento de los hechos y el reconocimiento de la responsabilidad por las violaciones a derechos humanos a cargo de las personas servidoras públicas involucradas o relacionadas con los hechos, para lo cual es indispensable la investigación y eventual sanción a quienes resulten responsables.

**64.4.** 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.

**64.5.** En el presente caso, la autoridad recomendada deberá dar vista a los órganos constituidos conforme al Protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género al interior del gobierno municipal de Chihuahua, con el propósito de iniciar las investigaciones administrativas respectivas con motivo de las violaciones a los derechos humanos, que implican incumplimiento de las obligaciones de actuar con legalidad, honradez, lealtad y eficiencia, incurriendo con ello en la inobservancia de cumplir con el servicio encomendado y regirse por los principios de certeza, legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia, profesionalismo, honradez, lealtad, disciplina y respeto a los derechos humanos y se determine la responsabilidad que corresponda a las personas servidoras públicas involucradas, y en su caso, se apliquen las sanciones respectivas, dependiendo de su grado de participación.

### **c) Medidas de no repetición.**

**64.6.** Las medidas de no repetición tienen como objetivo que la violación de derechos humanos sufrida por las víctimas no vuelva a ocurrir y contribuir a su prevención. Dentro de ellas se encuentran actividades de formación y difusión, implementación, eliminación o ajuste de prácticas administrativas, aprobación de manuales y reglamentos, entre otras.

**64.7.** En el presente asunto, es necesario que la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua diseñe e implemente un programa de capacitación y sensibilización permanente a todo su personal, en materia de derechos humanos con enfoque de género, haciendo énfasis en los derechos al trato digno, a la igualdad entre mujeres y hombres, al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y a la prevención del hostigamiento y acoso laboral. Lo anterior en un término de tres meses a partir de la aceptación de la presente resolución.

**64.8.** De igual forma se deberá hacer del conocimiento de todo el personal y aplicar debidamente el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género al interior del Gobierno Municipal

de Chihuahua, el Protocolo para la Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual del Instituto Chihuahuense de la Mujeres, el Modelo de Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia Laboral en la Administración Pública del Estado de Chihuahua y la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. Lo anterior en un lapso de tres meses a partir de la aceptación de la presente resolución.

**64.9.** Respecto a la Comisión Auxiliar de la Dirección de Seguridad Pública Municipal referida en el punto 22.1 del apartado de evidencias de la presente determinación, se deberá garantizar su funcionalidad y que cumpla los propósitos de su creación bajo los principios de transparencia y máxima protección, como órgano de prevención, a efecto de evitar que los reclamos escalen ante las instancias que establece el protocolo aludido en el párrafo que antecede.

**64.10.** De igual forma se deberá realizar una revisión con enfoque de género y, en su caso, actualizar el Código de Conducta para todo el Personal Administrativo de la Dirección de Seguridad Pública Municipal referido por la autoridad en su informe de ley e identificado en el punto 9.2 del apartado de evidencias de la presente resolución. Lo anterior, entre otros propósitos, para eliminar estereotipos y actos de discriminación.

- 65.** Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo prescrito por los artículos 28, fracciones III y XXX; 29, fracción IX, del Código Municipal para el Estado de Chihuahua, resulta procedente dirigirse al Presidente Municipal de Chihuahua, para los efectos que más adelante se precisan.
- 66.** Atendiendo a los razonamientos y consideraciones antes detallados, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos estima que, a la luz del sistema de protección no jurisdiccional, se desprenden evidencias suficientes para considerar violados los derechos fundamentales de "A" por parte de personas servidoras públicas de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, específicamente los derechos al acceso a la justicia y al trato digno.
- 67.** En consecuencia, respetuosamente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 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 de su reglamento interno, resulta procedente emitir las siguientes:

## **VI. RECOMENDACIONES:**

A usted licenciado **Marco Antonio Bonilla Mendoza, Presidente Municipal de Chihuahua:**

**PRIMERA.** Se inicien, integren y resuelvan conforme a derecho, los procedimientos administrativos que correspondan, en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Dirección de Seguridad Pública Municipal que intervinieron en los hechos de la presente queja, tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución y, en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

**SEGUNDA.** Se provea lo necesario para que se repare integralmente el daño causado a "A" en términos de la Ley General de Víctimas y de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, tomando en consideración lo detallado en el capítulo V de la presente resolución.

**TERCERA.** En un plazo que no exceda de treinta días naturales, contados a partir del día siguiente a la aceptación de la presente resolución, se inscriba a "A" en el Registro Estatal de Víctimas, por violación a derechos humanos y remita las constancias que lo acrediten.

**CUARTA.** Se garantice a la víctima, previo consentimiento, la atención médica y psicológica que requiera, con motivo de las afectaciones derivadas de los hechos materia de la presente resolución, iniciando las diligencias necesarias en un plazo que no exceda de treinta naturales, contados a partir del día siguiente a la aceptación de la presente resolución.

**QUINTA.** Realice todas las medidas administrativas tendientes a garantizar la no repetición de violaciones a derechos humanos, de similar naturaleza a las analizadas, en términos de lo señalado en los puntos 65.6 a 65.10 de esta determinación.

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 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**

**NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA  
PRESIDENTE**

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

C.c.p. Dr. David Fernando Rodríguez Pateén, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos para su conocimiento y seguimiento.