

Oficio No. CEDH:1s.1.213/2025

Expediente No. CEDH:10s.1.4.267/2024

RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.045/2025

Chihuahua, Chih., a 26 de diciembre de 2025

PRESIDENCIA MUNICIPAL DE CHIHUAHUA

PRESENTE.

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por “A”,¹ con motivo de actos u omisiones que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.4.267/2024**, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado 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:

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.2/079/2025 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.

I. ANTECEDENTES:

1. En fecha 26 de agosto de 2024 se recibió en este organismo el escrito que contenía la queja presentada por “A”, en la que manifestó los siguientes hechos:

“...Actualmente trabajo en el Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud desde hace un año, en el Departamento de Recursos Humanos como auxiliar especializado, haciendo labores de oficina.

Acudo a este órgano a interponer queja en contra de mi jefa “B” del Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud (IMPAS), y “C” del IMPAS.

Diciembre 2023 o principios de enero 2024.

Ese día me regañó porque llené unas tablas de Excel mal, fue cuando escuché que le dijo a una compañera de nombre “D”: “Ahora creo que si me pasé con “A”, me desespera, estoy acostumbrada a tratar con pura gente de mi mismo nivel intelectual y “A” me desespera”. Días después desayunando con “E” y “D”, “D” con sus propias palabras nos dijo así, tal cual ese mismo comentario, pero ahora estaba de testigo “E”.

13 febrero 2024. Dos días antes me dio la instrucción de hacer 200 cajas pequeñas con donitas con moños y tarjetas personalizadas, para regalar el 14 de febrero a los empleados de IMPAS.

Ese día, compré cajas, moños, hice las impresiones de las tarjetas, compré papel china, corté tarjetas, el papel, bueno hice todo; total, salí a las 8:00 de la noche, como a las 02:00 de la tarde, “E”, una de mis compañeras me quiso ayudar, y mi jefa (“B”) no le dio permiso, le dijo: “Déjala sola”, y “E” me ayudó, hasta que “B” se fue, como hasta las 04:50 p.m. (se puede comprobar con el checador que salí a esa hora).

El día 29 de abril para el evento del día del niño, hice unas tarjetas personalizadas, para pegar en las bolsitas de dulces; la impresión de las tarjetas la pagué con mi tarjeta y entregué la factura a recursos materiales para la devolución de mi dinero, el 20 de mayo le pregunté a “F” (de recursos materiales), que si me pagaba la factura, y me contestó: “...Ya hice el depósito a la cuenta personal de “B”, y le digo a “B” que si por favor me paga lo de las tarjetas del día del niño, y me contestó: “Recuerda que compré unas papitas hace unos días, pues fueron tanto...”, así que de ahí me cobró, y le respondí: “...Es que necesito el dinero para comer”, sólo se dio la media vuelta sin responderme, y ese día tenía órdenes de asistir a las 06:00 de la tarde a un evento extra laboral, me era muy difícil ir hasta mi casa porque vivo al norte y el evento era en el sur, así que tenía que esperar en la oficina, me dejó sin comer y me quedé llorando.

El 03 de junio me piden dar de alta en el checador a una empleada que tiene discapacidad visual total, y yo sin estar de acuerdo lo hice en contra de mi ética. El checador te pide tus huellas, pero también tu iris y rostro.

En mayo se llevó a cabo un curso de 2 días, viernes y sábado me mandan sola porque ni “E” y “D” quieren asistir.

EL 21 junio se llevó a cabo otro curso en el gimnasio adaptado de rehabilitación del IMPAS, le pedí a “E” que si me ayudaba a bajar las cosas que se necesitan para el curso, a mi carro, y “B” (mi jefa) le dice: “No, que las baje sola”. Me quedé pasmada, frustrada con mis ojos a punto de llorar, es el quinto piso y sin elevador, porque se mantiene descompuesto, son 6 refrescos de 3 litros, más 60 botellas de agua, es la cafetera, una caja de papelería (hojas, lápices, plumas, azúcar, café, etc.), más un portafolio, sola, sin ayuda de nadie de recursos humanos, desde el quinto piso di como 5 vueltas. Me fui llorando a mi casa decepcionada, frustrada, no sé porque mi jefa “B” se porta así, soy una mujer de más de 50 años.

Igual para subir el material lo hice sola, ya ni siquiera pedí ayuda, me iba a volver a hacer sentir mal si me decía de nuevo que lo hiciera sola. Ese día me dolió mi espalda todo el día.

Me regaña delante de mis compañeros, pasó muchas veces, en muchas ocasiones me fui al baño a llorar, me sentía humillada, frustrada, así que decidí dar por enterado al Subdirector Administrativo, “G” del constante maltrato que sufría por parte de mi jefa “B”, le dije: “Ya no aguanto, me voy muy seguido a llorar al baño, ya le tengo miedo”, y dijo: “Voy a platicar con ella”, pero mi jefa siguió igual.

El 27 de junio del presente, es cuando ya vi que me estaba afectando mucho, psicológica, física y económicamente, fue cuando llegó mi jefa a la oficina de “E” donde me encontraba trabajando con ella con los últimos detalles para pagar la nómina, cuando llegó “B”, y me dijo que si le había comentado a una coordinadora sobre sus checadas, y le respondí que sí, preguntándome porqué, y me empezó a decir que ya me había dicho que ya no checara a la coordinadora, y eso es falso, yo le pregunté a la coordinadora que si aún iba a seguir checando, de ahí empezó a decirme en voz alta: “Le recuerdo que usted es solo una auxiliar, que no puede decir nada ni hacer nada sin mi autorización”, me amenazó y me dijo: “Tenga mucho cuidado con lo que anda diciendo, le recuerdo que firmó una carta de confidencialidad, así que tenga cuidado”, le dije que por qué me trataba así, que no creía que me lo mereciera, que de ninguna manera hacía mal manejo de la información de Recursos Humanos, ese fue el colmo, me dio un ataque de llanto de nervios, no podía parar de llorar, me fui al baño, luego bajé al tercer piso a buscar a mi terapeuta para poder calmarme, me dolía el pecho, solo quería irme a mi casa, ya era mucho maltrato.

El 01 de julio del año en curso me decidí a redactar un escrito dirigido a “G”, Subdirector Administrativo, detallando todo lo que me estaba afectando, pero

no hizo nada al respecto; ya a estas alturas con mis nervios exaltados, decidí hacerlo para que quedara el antecedente.

Entregando el escrito a “G”, me fui a la oficina de “B” a pedirle informalmente mis funciones, solicitando que fueran detalladas, que también me dijera qué información podía proporcionar a los empleados del IMPAS, sin tener ningún problema, pues no me gustaría perder mi trabajo por algo que no debo informar.

Ese mismo día hablé informalmente con “C”, para decirle que tenía un trastorno depresivo grave, esto no era información nueva para él porque yo se lo hice saber al Director y al Subdirector Administrativo “G”, el día que me entrevistaron.

Al doctor “C” le deposité mi confianza e incluso le detallé algunas circunstancias por las que había pasado para que me entendiera un poco más y se diera cuenta que en verdad me era muy difícil soportar el maltrato que estaba sufriendo, que me estaba afectando demasiado, que ya tenía sufriendo el maltrato desde que entré a trabajar con ellos, su acuerdo conmigo fue que hablaría con el jefe de “B” para tratar de solucionar el problema, pero “B” me dejó de hablar unos días e incluso me dejó de hablar también su sobrina “D” que comparte oficina conmigo. Me siento frustrada e incómoda, observada, pienso que me van acusar de robarme dinero o algo así, tengo miedo, “D” maneja el efectivo del IMPAS.

El día 05 de agosto del año en curso le quise entregar un escrito donde le vuelvo a solicitar mis funciones más formales y notificar que debido a mi sentir del maltrato por parte de ella, su sobrina “D” ya no me habla, sintiendo un ambiente hostil e incómoda, me siento frustrada que la situación la tomara personal, sin embargo, “B” no quiso recibir mi escrito.

Me dijo que ya me fuera, que ya no eran horas de trabajo, le contesté que si era todavía su horario laboral, y me contestó: “Pero el suyo no, así que le pido que se vaya, ya no quiero verla en horas que no sean su horario laboral”; ese día estaba lloviendo, estaba esperando a que llegaran por mí, sin embargo, tuve que salir del edificio por miedo a que me mandara sacar, ya que le tengo miedo. Quiero añadir que en la oficina de “B” se encontraban ella y “D” esperando a que el hijo de “B” llegara por ellas; sin embargo, cuando dijo: “Ya no la quiero ver fuera de horario laboral en el edificio”, era solo para mí.

El día 05 de agosto le solicité a “C” por medio de un escrito formal, que hiciera una investigación del maltrato que estaba sufriendo, ya que me encontraba en una situación depresiva. Ya no aguanto la presión, estoy cayendo de nuevo en ataques de ansiedad que ya tenía mucho que no me daban, le detallé lo que me pasó desde que entré a trabajar con ellos, pidiéndole que se hiciera una investigación interna; sin embargo, el Director quiso meter al Órgano Interno de Control, me amenazó diciendo que iba a haber consecuencias, que me iba a cambiar de área, pero que si pasaba lo mismo en otra área, tomaría otras medidas. Me siento defraudada, confié en la persona equivocada, me desilusionó tanto, el Director dio por hecho que la del problema era yo, ni siquiera me dio el beneficio de la duda, con solo una pequeña investigación interna, dentro de la Subdirección Administrativa y se me hubiera pedido pruebas de lo que decía, se hubiera dado cuenta que no le mentía, salí de su oficina muy triste, preocupada, angustiada y con miedo a perder mi trabajo, ¿cómo era posible que no apoyara a su equipo de trabajo en algo tan delicado?.

Como una hora después, “C” se fue a la oficina del Subdirector Administrativo “G” y mi jefa “B” se encerraron.

El Director “C” pidió mi expediente a “G” para ver cuándo se terminaba mi contrato, mi pregunta es para qué, la respuesta pues ya la sabemos, me va a

correr. Que tristeza, lástima, decepción e impotencia ver a este tipo de funcionario que apoye la violencia laboral, sin ni siquiera hacer una pequeña investigación.

Irónicamente, “C” dirige una dependencia municipal que se llama Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud, donde tiene subdirecciones como:

Salud mental, difunde y realiza programas de no a la violencia física, mental, psicológica, de género, violencia laboral, no al acoso laboral, etc.

El miércoles 07 de agosto me habla “G” a su oficina, y me dice: “Te vamos a cambiar”, y le respondí que estaba bien, que a dónde, y me dice: “Aún no sé, recoge todas tus cosas y entrégale a “E” todos tus pendientes, cuando estés lista me dices para llevarte a donde nos vas a apoyar”. Como a las 12:30 horas voy a su oficina y le digo: “Listo, voy a bajar mis cosas al carro”, y me dice “G”: “No, espérate tantito, una disculpa, haz de cuenta que no te dije nada, ahí te vas a quedar, sigue con tus funciones igual, una disculpa”, me repitió: “Sigue con tus funciones, sólo que no vas a tener ningún contacto con “B”, todo va a ser directo con “E””, y le contesté que estaba bien.

Más tarde le dije a “E” que me pasara las incidencias, vacaciones e incapacidades para capturarlas en el tempo, y me dice: “Ya las capturé” y le contesté que me las pasara para archivarlas, y me dice: “No, ayúdame con unas llamadas”, le digo: “Sí claro, pásame también la papelería para archivarlo”, me dice: “No, es que vas a ir haciendo primero lo que te diga”, y a pesar de que no es mi jefa, le contesté: “Sí claro, pero tengo toda la semana sin que me den trabajo, le quiero avanzar para no retrasarme y no verme muy apurada para el día de la nómina”, y le pregunté el motivo por el que no me quería dar la papelería de los empleados, a lo que me respondió: “No es eso”,

le dije entonces que qué es, pero no sabía ni que responder “E”, ahí ya se me hizo raro.

Voy con “G” llorando, solicito un permiso para ir a pensiones, le dije que no me sentía bien y me firma una incidencia, me voy a mi lugar a recoger mis llaves y en eso me llama “E”, y me dice: “Te habla “G” a su oficina”, “E” estaba llorando, y me dice “G”: ““A”, no quiero que maltrates a mi gente”, y le respondí: “¿Cómo?, si sólo le pedí a “E” en tono serio que me diera la papelería que archivó (incidencias, incapacidades, vacaciones, oficios, etc.), y me contestó que no, sin darme ninguna explicación”, y “E” me decía: “Me estabas hablando muy fuerte”, le dije que le estaba hablado seria, que es diferente, y que en ningún momento le dije alguna grosería o que le hubiera gritado, porque “E”, cuando se molesta, su forma de sacar su enojo es llorando, así que sentirse agredida, eso es mentira.

Me tiene en un sube y baja de emociones, traigo mis sentimientos a punto de explotar, no puedo dormir bien, no como, me duele todos los días la cabeza, ya no aguanto esta situación.

Estoy otra vez con ataques de ansiedad, tan fácil que se hubiera arreglado el problema haciendo una investigación confidencial, me siento demasiado triste y frustrada, yo les demostré muchos meses que estaba dando todo de mí, que en realidad era útil, que podía crecer, serles muy útil para la dependencia, sólo quería trabajo, sólo necesitaba ganar un poco más para poder estudiar y ser más funcional.

Esta última semana del 05 al 09 de agosto, sin avisarme, me quitaron mis funciones, me dejaron totalmente sin hacer nada. Lo más cruel de todo es que ni siquiera me avisaron que me quitarían mis funciones. Nadie me notificó. Sólo me dejaron de pasar trabajo sin darme una justificación.

Que injusto, yo soy maltratada, y a mí me castigan dejándome sin funciones, lo más seguro es que sin trabajo y a mi edad.

El 08 de agosto, “B” le dice a “D”, su sobrina: “Hazme un escrito donde me describes que te sientes incómoda, vigilada, observada por “A”, y “D” le respondió que si lo hacía en hoja membretada, contestándole “B” que no, que en hoja normal, y le dijo “B” que: “Le pones que quieres que te cambie de lugar”, e incluso empiezan a sacar medidas del escritorio de “D” para una nueva oficina, misma que van a condicionar con toda la intención de irse a la oficina nueva, me quieren perjudicar. No se imaginan el daño psicológico que me están causando.

Están confabulando en mi contra. Mi jefa “B” las está aconsejando que digan que soy yo la que agredo a “E” y “D”, por eso “E” fue llorando con “G” porque “B” le dijo, y “D” por órdenes de “B”, me dejó de hablar y escribió el oficio, ese donde va dirigido a “B” diciendo que se siente incómoda, observada, y vigilada por mí.

09 de agosto. Me están presionando para que renuncie haciendo parecer que soy yo la que maltrato e incomodo a los compañeros, el viernes me dijo “D” que no le tomara fotos, y le respondí: “¿Como para qué te tomaría fotos?”, y después le habló “B” y le dijo: “Vente para mi oficina”, para que todos vieran que yo molestaba e incomodaba a “D”, cuando que yo no estoy haciendo nada, al contrario, me siento tan incómoda; pienso que todo lo hacen para que vea el Subdirector Administrativo y el Director que soy yo la del problema.

Ese mismo día fue cuando “D” se fue llorando con “G” a decirle que la había maltratado y no es cierto.

“B” tuvo una junta con “E” y “D”, en la que les dijo que yo me había quejado de maltrato laboral con “C”, y les dijo que la defendieran, que si se unían entre las tres para protegerse y fuera a mí a quien corrieran, eso me lo dijo “E”.

Ya no me pasan información, no me toman en cuenta, me ignoran. No me incluyen en nada, como si no existiera, ya no quiero ir a trabajar, me siento muy triste, decepcionada, yo confié en la ética y empatía del Director pensando que tenía un corazón noble que me comprendería, que no dejaría que me maltrataran, ya que es Director de una dependencia de salud, me equivoqué, ahora hasta mi trabajo voy a perder sólo por decir que estoy siendo maltratada.

El día 09 de agosto me regañó “G” porque tenía expedientes en mi lugar de trabajo, entre ellos el mío, pero yo trabajo con ellos, es parte de mis funciones, “E” sabía que los tenía en mi lugar, puesto que estaba pidiendo papelería que les faltaba a los empleados, hay testigos de que les pedí papelería, “H”, “I”, “J”, “K”, “L”, “M”, “N”, etc. Está de testigo “E”, encargada de recursos humanos, no incurrí en ninguna falta, puesto que “E” estaba enterada que ella tenía dichos expedientes aparte, que en ningún lado hay algún reglamento y hasta el día de hoy no me han pasado mis funciones, a pesar de que las he solicitado varias veces de manera informal y formal, pero no he recibido respuesta, e incluso ni instrucciones he recibido, ¿cómo voy a saber cuándo incurro en una falta?

El de 18 julio le mando un texto pidiendo que reconsidere mi sueldo, me dice que sí, que hablaríamos en la oficina, pero nunca lo hablamos. El 26 de julio él mandó un mensaje retomando el tema del sueldo, me dice: “Vamos a hablarlo con “G”, y le contesto: “¿Qué no lo íbamos a platicar usted y yo?”, y me contestó que lo veíamos con “G”; me puse contenta porque pensé: “Si ya lo platicó ella con “G” y a mí me dijo que sí, por mensaje daba por hecho el aumento”, e hice un escrito con las funciones, llevé dos impresas para que me

recibiera “G”. Una vez ya estando en la oficina de “G”, mi jefa “B”, no le dijo nada a “G”, y “G” me dijo que no se podía en este momento el aumento de sueldo. Salí con mis ojos llorosos, ¿qué caso tenía que fuera conmigo a pedir un aumento si como mi jefa no me apoyaría? Luego “B” me pidió una de las hojas con mis funciones, se la presté y después ya no me la quiso entregar, y está firmada.

El 21 de agosto llegué a la oficina, estaba cerrada con llave, unos 10 minutos después llegó mi compañera de oficina “D” y la abrió, sólo que yo estaba desconcertada, no sabía si podía o no entrar a la oficina, ya que a mí no me habían dado llave. Ese día tenía órdenes de “G” de salir a volantear a las 08:30 a.m., que es la hora en que entro a laborar, me fui con mi bolsa cargando toda la mañana volanteando, pero más que mi dolor de espalda por cargarla, me sentía angustiada, triste y desesperada porque no sabía qué significaba el que no me dieran llave de mi oficina, no merezco este trato, yo solo dije lo que me estaba haciendo mi jefa.

Llegando de volantear le pregunto al subdirector administrativo: “¿Qué pasa? fíjese que mi oficina estaba cerrada”, y me contestó: “Sí, son órdenes mías”, y le dije: “Pero yo también trabajo en esa oficina”, y me dijo: “Pero te abrieron”, y le contesté que sí, pero que no sabía qué pasaba. Le volví a decir de mis funciones y me preguntó que por qué quería pelear, es decir, para el subdirector el preguntarle qué pasa, es pelear. Me dijo: “Tú vas hacer lo que “E” te vaya diciendo”, ahí estaba “E” y un compañero que se llama “Ñ”.

Las últimas cuatro semanas han sido un martirio, me quitaron mis funciones, me dejaron de incluir en las juntas, me dejaron de pasar información de recursos humanos, me cerraron las oficinas, me cerraron el archivero, me quitaron todas mis funciones, me hicieron borrar todo lo que tenía en la computadora y mis trabajos y “G” me dio la orden de que le entregara todo a

“E”. Me ignora todo el departamento, se hablan en bajito para que no escuche la información, me tienen parada todo el día escaneando expedientes.

Tengo mucho temor que me culpen de algo, me siento muy mal, triste, deprimida, angustiada, ya no quiero ir a trabajar, todos los días voy de camino al trabajo pensando: ¿Y ahora qué me irán a hacer?, tengo miedo de agarrar los documentos o decir algo que no debo, o entrar en alguna oficina y se pierda algo y me culpen a mí, ni al baño quiero ir para no descuidar mi lugar de trabajo, para que no me vayan a echar algo en mi bolsa, salgo todos los días estresada, llorando de frustración, no dejo mi trabajo por necesidad porque soy una mujer sola.

Ahora ya no solo me maltrata mi jefa “B”, me siento hostigada por “C”, “G” y “E”.

Cabe señalar que “C” está enterado de lo que me están haciendo.

Pensé que este tipo de denuncias eran totalmente confidenciales, pero parece que en esta dependencia bajo la dirección de “G”, no es así”. (Sic).

2. En fecha 26 de septiembre de 2024, se recibió el oficio número SNPE-0693/2024 suscrito por el maestro Roberto Andrés Fuentes Rascón, Secretario del H. Ayuntamiento, mediante el cual rindió el informe de ley, argumentando lo siguiente:

“...Consideramos que todas las alegaciones formuladas en la queja carecen de fundamento y contexto, conforme a lo siguiente:

1. *En virtud de que “C” recibió un escrito por parte de la quejosa, se tomó la medida correspondiente y se solicitó al Órgano Interno de Control una investigación al respecto.*

2. *Se realizaron tamizajes al personal del Instituto, el cual arrojó que “A”, presentaba síndrome de desgaste ocupacional muy alto, depresión mayor, ansiedad generalizada y estrés agudo, por lo que se toma la decisión de bajar la carga laboral para apoyarla.*

Cabe mencionar que le están brindando terapias psicológicas en el Instituto para favorecer su proceso de recuperación.

3. *El 29 de julio de 2024 presenta un escrito signado por ella, en donde hace la mención de todas sus funciones, lo cual hizo de manera enunciativa, mas no limitativa, con las cuales se acredita que no se le ha solicitado en ninguna ocasión que realice labores fuera de la mismas, las cuales sigue realizando, sólo se tomó la decisión de bajarle la carga laboral para apoyarla por el síndrome de desgaste ocupacional mencionado en el punto anterior...”. (Sic).*

3. Con fecha 08 de octubre de 2024 se recibió en este organismo el escrito signado por “A”, por medio del cual manifestó lo siguiente:

“...Me permito informarle que mi denuncia informal ante “C”, la realicé el 01 de julio del año en curso, posteriormente lo hice el día 05 de agosto, si hubiera tenido la intención de proteger y salvaguardar mis derechos, hubiera realizado la denuncia ante el Órgano Interno de Control de inmediato, le di la oportunidad de turnar mi denuncia de violencia laboral, daño psicológico y discriminación ante el Órgano Interno de Control, más de 2 meses y no lo hizo, hasta el 08 de septiembre.

Pero antes de comunicarle a “C”, yo presenté mi queja con el Subdirector Administrativo “G”, como el día 20 de junio, pero no hizo nada al respecto, siguió la violencia laboral, las humillaciones y discriminaciones.

“C” presenta un oficio ante el Órgano Interno de Control el día 08 de agosto del año en curso, después que le notifiqué al Subdirector Administrativo “G”, que ya había denunciado ante el Órgano Interno de Control a mi jefa inmediata “B”.

La denuncia la presenté el día 07 de agosto del año en curso.

Respecto a las actividades y/o funciones, efectivamente eran las que llevaba a cabo hasta el día 05 de agosto me las quitaron.

Quiero recalcar que ha seguido la violencia laboral, la discriminación, el maltrato psicológico, me aíslan, le he mandado mensajes a “G”, pero me ignoran, igual que “E”, me prohibieron hablarle a mi jefa “B”, y para hacerme más daño y aislarme de mis compañeros, les pidieron a varios que no me hablaran a “O”, “P”, “E” “D”, etc.

Me dejan cerrada mi oficina sin darme llave, y todos mis compañeros traen llaves de su oficina menos yo, me siento discriminada, me cierran los archiveros, hacen juntas de departamentos y no soy requerida, capacitan a mis compañeras, a “E” la están capacitando, y “D” (sobrina de “B”, la coordinadora), toma capacitaciones en la oficina en horas de trabajo y a mí no me quieren capacitar, ¿cómo se le llama a eso?, definitivamente discriminación, las dejan salir temprano y a mí me hacen estar hasta la hora de salida, me mandan a cuidar la logística de los cursos y no me pagan horas extras.

En una conversación que tuve con “O”, una compañera de trabajo me dijo que “Q” le dijo a “P” y a ella, que me pusieron una prueba y no la pasé, pienso que es el tamizaje. Qué decepción, cómo puede ser que usen mi tragedia para atacarme, siempre fui sincera con “C”, le comenté que tenía un trastorno depresivo grave y que era muy difícil lidiar con la discriminación y violencia laboral que sufría por parte de mi jefa “B”.

Me pasan información errónea, me dijo “E” que hiciera los preparativos para unas capacitaciones para el día 20 de septiembre, después me dicen: “Yo nunca te dije que era para el día 20 de septiembre, siempre te dije que para el día 27”, y eso es mentira.

Le pedí a “E” que me realizara una carta para sacar mi permiso para viajar a Estados Unidos, me la hizo, pero a ninguna carta de permiso se le pone fecha de vigencia de término de contrato, y a la mía sí le puso”. (Sic).

4. Oficio número IMPAS:JUR-94/24 de fecha 28 de octubre de 2024, firmado por la doctora Luisa Fernanda Fuentes Luevano, Coordinadora Jurídica del Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud, por medio del cual rindió la siguiente información de manera complementaria:

“Primero. Que el viernes 25 de octubre 2024 aproximadamente a las 11:10 horas se encontraba “C” en su oficina, cuando llegó la quejosa “A”, cuando le preguntó a “R” y “S”, asistentes del Director: “¿Con quién está el Director?” a lo que ambas le dieron respuesta que estaba en una reunión, sin embargo, a la quejosa “A” no le importó y se metió a la oficina del Director levantando la voz, toda vez que no creyó que en realidad estuviera ocupado, por lo que al corroborarlo, se retiró.

Constantemente “A” busca a “C” sin hacer cita previa, para luego asegurar que él no quiere recibirla; sin embargo, como se acredita en el video adjunto al presente informe, el director se encontraba en reunión al momento en que ella abre la puerta de su oficina aun cuando se le notificó que el mismo estaba en reunión.

Segundo. Que el día 22 de octubre de 2024, “C” recibió un escrito por parte de “E”, solicitando su apoyo para detener el acoso por parte de la quejosa “A”, en el cual describe los siguientes hechos:

“1. El 11 de agosto de 2024, “A” me estuvo marcando para citarme en Distrito Uno, a lo que le comenté que estaba muy lejos, por lo que ella se acercó a un Caffenio cerca de mi domicilio y accedí a verla, mis hijos al estar enterados de la situación en la oficina, me pidieron que les enviara ubicación en tiempo real. El objetivo de dicha reunión fue solicitarme que la apoyara en contra de “B”, a lo cual me negué, porque no hay nada que tenga que decir del tema.

2. El día 15 de agosto de 2024, “A” se presentó en mi domicilio aproximadamente a las 17:30 horas, para solicitarme nuevamente que hablara con usted en contra de mi jefa superior inmediata “B” para unirnos en su contra, a lo cual me negué de nuevo, porque no tengo nada que hablar sobre el tema en cuestión. en ese momento se retiró de mi domicilio. Al entrar a mi casa, mi hijo “T”, me comentó que se sorprendió con la visita, por lo que tomó fotos desde el segundo piso, las cuales me envió más tarde vía WhatsApp.

3. Después de los hechos antes en mencionados, “A” tuvo un cambio de actitud negativo hacia mi persona y de índole laboral, se le solicitó mandar grabar los termos de los cumpleaños correspondientes del mes, a lo que su respuesta final fue: “Hazla tú si gustas”. Cabe destacar que los hechos antes mencionados entran en sus funciones como auxiliar del Departamento de RRHH, sin embargo, no se le ha presionado con cumplir sus actividades, ya que en diversas ocasiones ha manifestado que se encuentra bajo mucho estrés e inclusive se ha incapacitado por dicho motivo, por lo que por parte del Instituto se le brindó el apoyo necesario, tomándose la decisión de no presionarla respecto al incumplimiento de sus funciones.

4. El martes 15 de octubre, aproximadamente a las 10:30 a.m. en el baño de mujeres del quinto piso, entré a lavar mi termo y ella se

encontraba ahí, me dijo: “Te voy a decir porque te lo debo, ¿ya te marcaron del Órgano Interno de Control? Te van a marcar porque entregué una grabación tuya”, a lo que le pregunté: “¿De qué?”, y ella respondió: “Solo te digo que digas la verdad, y tengas cuidado (amenazándome), porque también me voy a ir por lo penal”, por lo que yo ya me siento vigilada, nerviosa y asustada, ya que todo lo que comento lo saca de contexto, cuando le solicito algo no lo quiere realizar, lo hago yo, y luego me reclama que le quito sus actividades, siendo que solo se le redujo carga administrativa, con los oficios de la subdirección y su seguimiento en apoyo a su estado de salud, ya que ha presentado varias incapacidades por estrés laboral...”. (Sic).

5. Escrito recibido en este organismo en fecha 29 de abril de 2025 signado por “A”, mediante el cual manifestó lo siguiente:

“...Precisión de nuevos hechos:

Desde que yo ingresé a laborar al IMPAS, yo fui discriminada por tener depresión, ya que desde mi ingreso, “B” me dijo que solo me podrían pagar \$3,500.00 pesos a la quincena, ya que las personas “con tu condición”, no rinden igual, yo le pregunté que a qué condición se refería y ella me dijo: “Sí, es que las personas con depresión como tú son distraídas y se les olvidan las cosas, tómelo o déjelo”, yo necesitaba mucho el trabajo, por lo que no reclamé nada, solo dije que sí aceptaba.

Aprovecho para precisar que en el primer hecho de mi queja, yo acudí a la oficina de “B” a realizar una pregunta sobre los apartados de un programa que estaba llenando en unas tablas de Excel, no los podía abrir, a lo que ella de manera molesta me dijo que ella estaba acostumbrada a tratar con pura gente de su mismo nivel intelectual y que yo la desesperaba, y que ya me había explicado lo mismo. Posteriormente al salirme de su oficina, yo me fui

a llorar al baño, y cuando regresé del baño, vi que estaba “D” en la oficina con “B”, y escuché que le dijo: “Ahora creo que sí me pasé con “A”, me desespera, estoy acostumbrada a tratar con pura gente de mi mismo nivel intelectual y “A” me desespera”, lo cual me hizo sentir más humillada. Días después, desayunando con “E” y “D”, “D” nos platicó lo que había dicho “B” en relación a que yo la desesperaba.

Es importante señalar que “E”, realizaba un trato diferente hacia la suscrita, ya que a mis compañeras les daba permiso para no acudir a cursos que eran obligatorios, enviándome únicamente a mí, como ejemplo de esta situación, fue cuando en el mes de mayo de 2024 se llevó a cabo un curso de dos días consistente en viernes y sábado, me mandaron sola, ya que ni “E”, ni “D” quisieron asistir, teniendo que realizar todas las cuestiones de logística sola, que implica bajar material, poner la cafetera, acomodar la sala de juntas, mover y cargar sillas y mesas.

Quiero manifestar que “B” en varias ocasiones me regañaba en frente de mis compañeros, siendo cada vez más constantes estos regaños, cuando me llamaba la atención por algo de mi trabajo, siempre lo hacía gritando y diciéndome: “Tonta, inútil, parece que no estudiaste”, etc., siempre hacía burla con mis compañeras por mi depresión, diciendo cosas como: “Ya sólo le falta tirarse al piso a llorar”, mientras se carcajeaba, también se burlaba porque mis pendientes yo los anotaba en postits y ella me decía: “Ya nada más le hace falta un postit que diga: Acordarme de lo que se me haya olvidado”, esto lo hacía de manera burlona, me hacía sentir humillada y frustrada, era muy común que yo tuviera que ir al baño a llorar por la forma en que me humillaba.

Quiero aclarar que a partir del hecho suscitado el miércoles 07 de agosto de 2024 y el cual detallo en mi escrito de queja, es que a mí se me retiraron la

totalidad de mis funciones, y mis compañeras “D” y “E” dejaron de hablarme, mientras que “G” y “C” no me quisieron recibir en sus oficinas.

Como la situación no cambiaba, incluso aumentaba la violencia, yo luché mucho para conseguir una nueva cita con el director “C”, pero siempre me decían que no tenía espacio. Sin embargo, a finales de agosto de 2024 aproximadamente, yo me topé a “C” en el pasillo del quinto piso, y me dijo que no me recibiría, pregunté por qué y me contestó que no me recibiría porque yo soy diferente, yo le cuestioné que diferente cómo, si diferente por ser mujer, por ser mayor o porque me quejé de malos tratos, y él me contestó que no me iba a recibir porque yo ya le había ocasionado muchos problemas, y que de hecho las mujeres provocábamos muchos problemas.

El 18 de agosto de 2024, “O”, quien es la secretaria de “Q”, me comentó por teléfono que “O” le había llamado a ella y a “P” para decirles que ya tenían bien identificadas a las personas que se llevaban bien conmigo y que ya no se acercaran tanto a mí (se anexa la conversación en donde “O” me comenta esto).

Como yo ya no era una persona apreciada por mis compañeros y compañeras, siguiendo las indicaciones de mis superiores, comenzaron a cerrar mi oficina y el archivero para que no tuviera acceso o tuviera que esperar a que me abrieran. Por ejemplo, el día 10 de septiembre de 2024, acudí a mi oficina en mi horario laboral. Al llegar me doy cuenta de que la oficina estaba cerrada con llave, y la suscrita no cuento con llave, por lo que tuve que esperar a que “D” llegara a abrirme, sin embargo, ésta llegó una hora después del horario de entrada, es decir, a las 09:00 a.m., por lo que durante esa hora tuve que esperar. Cabe señalar que todos traen llave de sus oficinas excepto yo.

El 08 de octubre de 2024, al llegar a la oficina, me percaté de que no había llegado nadie, lo cual se me hizo muy extraño, y fue a partir de las 10:45 aproximadamente, cuando comenzaron a llegar mis compañeros, y luego me enteré que se habían ido a festejar el cumpleaños de “B” y no se me había informado nada, aislándome, porque existía la indicación de que no me hablaran.

Es importante señalar que dejaron de pasarme información, no me toman en cuenta y me ignoran. No me incluyen en nada, como si no existiera, dejé de querer ir a trabajar, comencé a sentirme muy triste, decepcionada.

El 15 de octubre de 2024, aproximadamente a las 10:30 horas, me encontraba en el baño de la oficina, momento en que entra “E”, compañera del mismo departamento, me dijo que ya le parara con mis quejas, que, si la llegaban a correr por mi culpa, que no sabía de lo que era capaz, que tenía familiares de un cártel, que eran sicarios, que si la corrían, que va mandar desaparecerme. Le contesté: “Si me sigues amenazando me voy a ir por la vía penal”.

Los meses de agosto a diciembre fueron un martirio, ya que me quitaron mis funciones y me dejaron de incluir en las juntas, me dejaron de pasar información de recursos humanos, me cerraron las oficinas, me cerraron el archivero, me quitaron todas mis funciones, “E” me hizo borrar todo lo que tenía en la computadora, mis trabajos, me ignoraban, todo el departamento hablaba en bajito para que no escuchara la información. (Anexo al presente escrito videos en donde mi oficina se encontraba cerrada y al no tener llave tenía que esperar que “D” llegara para que abriera ya que solo ella tenía llave).

Es importante referir que en la oficina, cuando un compañero cumple años, se sube al grupo de WhatsApp de subdirecciones una tarjeta de cumpleaños y se les compra un pastel; sin embargo, el día de mi cumpleaños, que fue el 01 de diciembre, nadie me felicitó, ni se realizaron las cosas normales, como subir esa tarjeta de cumpleaños, ni me compraron pastel, lo cual me hizo sentir excluida, discriminada y muy triste.

El día 09 de diciembre de 2024 acudí con la asistente de “C” para hablar nuevamente con él, pedí que me hiciera el favor de darme un lugar, ya que desde agosto, “C” ya no me quería recibir, por lo que su asistente me dijo que había un lugar disponible el 13 de diciembre. Al llegar el día 13 de diciembre acudí a la oficina, ahí se encontraba “V” del jurídico y me dijo que pasara, a lo que le dije que yo quería hablar con el director y ésta me dijo que pasara, que iba a tratar otro tema conmigo, estando presente la secretaria “R”, y me dijo que si autorizaba que grabaran, a lo que le respondí que estaba bien, y “V” me dijo que me iban a dar mi finiquito y que ya no iban a renovar mi contrato, al preguntarle el motivo, me dijo que me podría dar uno y mil motivos, pero que no tenía por qué decirme. Asimismo, me dijo que dado que al haber presentado una queja, que éste había sido uno de los motivos por los cuales también me habían despedido, y se me informó que a partir del 13 de diciembre al 31 de diciembre sería mi periodo de vacaciones y que no era necesario ya presentarme, ya que se me daría mi finiquito en ese momento.

El día 11 de diciembre de 2024 me enteré que se iba a realizar una posada del IMPAS para el día 16 de diciembre y que estaban recolectando \$150.00 pesos por persona; sin embargo, a mí nunca se me dijo o invitó a dicha posada, ya incluso no se avisó ni en los grupos de WhatsApp, por lo que al enterarme, le dije a “E” que sí quería acudir y ésta me dijo que tenía que realizar el pago ese día, pero le comenté que

no traía el dinero en ese momento y solo me dijo que lo consiguiera, ya que era el único día, pero dado a que nadie me hablaba, no pude conseguir el dinero y no pude pagarlo. Al día siguiente le tuve que insistir a “E” para poder pagar la posada.

Ese mismo día 13 de diciembre de 2024, en repetidas ocasiones quise decirle al Director “C” que me escuchara, que tenía pruebas de acoso laboral, hostigamiento y discriminación, que me diera la oportunidad de mostrarle la evidencia, pero me dijo que ya no importaba, que ya lo dejara.

La licenciada “V” estaba enterada del maltrato que yo sufría y no hizo nada para defenderme, a pesar de que ella es el enlace del comité de prevención y atención de violencia a las mujeres, al contrario, fue quien se presentó a finiquitarme y decirme que fue por quejarme.

El mismo día 13 de diciembre de 2024 fue la posada de todo municipio (sic) y la suscrita acudí, en dicha posada nadie se quiso sentar conmigo y me quedé sola en la mesa, esto, porque “C” dio la indicación de que ya no me hablaran. El día 16 de diciembre de 2024, la suscrita acudí a la oficina a entregar mi formato de vacaciones, ya que quería que todo quedara bien, y al preguntar si tenía que realizar entrega recepción o si tenía que dejar algo listo, ya que mi contrato se terminaba el 31 de diciembre de 2024, ya nadie me quiso atender, por lo que entré en una crisis de nervios, ya que no quería seguir viendo a mis agresores; me empecé a sentir mal y tuve que acudir al Instituto Municipal de Pensiones, donde me dijeron que ya no tenía servicio, y empecé a sentirme todavía peor, ya que se supone que mi contrato, tal como lo mencioné, vencía hasta el 31 de diciembre, en el servicio médico al verme tan mal, decidieron atenderme, ya que tenía un dolor muy fuerte en la cabeza, dolor en la espalda y un cuadro de ansiedad (se anexa fotografía del oficio sin firmar por “B”).

El día 09 de enero de 2025 acudí a hablar con “X”, quien se encarga de acomodar a las personas que entran a trabajar en municipio, y le expliqué toda mi situación y todo el acoso laboral que había sufrido, pero éste me dijo que como había presentado una queja, era imposible que se me volviera a contratar en alguna dependencia municipal, lo cual violenta mi derecho al trabajo digno y decente, integridad y seguridad personal, a la salud y el libre desarrollo de la personalidad, ya que por exigir un ambiente laboral libre de violencia, la autoridad me castiga con despedirme, no renovar mi contrato y obstaculizar mi trabajo en alguna otra dependencia municipal.

A partir del mes de enero de 2025 comencé a presentar mi currículo en diversos lugares, sobre todo de iniciativa privada; sin embargo, no he podido conseguir trabajo, ya que las referencias que dan de mí en el IMPAS, específicamente “B”, son discriminatorias, ya que se refiere a mí como una persona inestable mental, ya que sufro depresión, menciona también que soy una excelente empleada y que mi trabajo es bueno, pero que me quejé del IMPAS y que por ello no me renovaron el contrato, recomendando que se me realicen pruebas psicológicas porque yo no estaba bien.

Quiero mencionar que toda esta situación me ha afectado emocionalmente, ya que no podía dormir, todos los días tengo dolor de cabeza ataques de ansiedad, llevo semanas que no me puedo levantar de mi cama y temor de que me fueran a despedir, como efectivamente sucedió, y actualmente, dado que no soy contratada en otra dependencia, es que se me ha obstaculizado mi derecho de acceder a un trabajo. Me están afectando psicológicamente, emocional, laboral, social, económica y profesional, mi credibilidad está en duda, mi autoestima baja (anexo grabación que lo acredita)...”. (Sic).

6. Oficio número SNPE-0383/2025 recibido en este organismo en fecha 11 de junio de 2025, signado por el maestro Roberto Andrés Fuentes Rascón, Secretario del H. Ayuntamiento de Chihuahua, mediante el cual hizo llegar a este organismo el

oficio número COORD:JUR-094/2025 signado por la doctora Luisa Fernanda Fuentes Luevano, Coordinadora Jurídica del Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud, quien en atención a la ampliación de queja de “A”, manifestó lo siguiente:

“...1. En virtud de que el Instituto Municipal de Prevención y Atención, no tiene conocimiento alguno de algún bloqueo o comentario sobre “A”, se solicitó al Subdirector de Recursos Humanos, Luis Enrique Santos Balderrama, nos brinde una información por escrito de la situación de la persona antes mencionada, mediante oficio número OM/SRH/0638/2025, de fecha 04 de junio del 2025, el cual menciona lo siguiente:

“Dentro de los registros de la Subdirección de Recursos Humanos de esta Oficialía Mayor no se encuentran antecedentes administrativos o legales que le impidan a la ciudadana anteriormente mencionada desempeñarse laboralmente en las dependencias centralizadas del Municipio de Chihuahua”. (Sic).

7. Escrito signado por “A”, mismo que fue recibido en este organismo en fecha 26 de junio de 2025, por medio del cual, la persona quejosa respondió a la vista del informe, manifestando lo siguiente:

“...Tal como yo ya lo narré en mi escrito de solicitud de reapertura presentado ante esta Comisión, en fecha 29 de abril de 2025, mis agresores no solo decidieron no renovar mi contrato como forma de represalia, sino que continuaron las violaciones más allá, tratando de desprestigiarme, dando malas referencias de mi persona, tal como lo acredito en el audio cuarto y el audio cinco, ambos de la memoria USB marca Adata, color negro con rojo que se anexa al escrito ya referido.

La autoridad dolosamente se encuentra violando el principio de indemnidad, entendiéndose a esto como el derecho que tienen las presuntas víctimas de

violencia laboral a que sean protegidas frente a posibles represalias por parte de sus superiores jerárquicos, subordinados y/o cualquier otra persona perteneciente o no a la estructura de gobierno, derivada de las actuaciones de la presunta víctima, encaminadas a obtener judicial o extrajudicialmente la tutela de sus derechos, a fin de que no se le deparen consecuencias más perjudiciales de aquellas que se pretenden evitar como parte de los derechos a la tutela judicial efectiva.

Al permitirse intencionalmente por parte de la autoridad estas conductas violentas que afectan derechos de personas empleadas y ex empleadas, generan no solo un ambiente de impunidad, sino de permisibilidad y normalización de conductas violatorias a derechos humanos, lo que va en contra de la obligación del Estado de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Es importante resaltar que la Convención Americana en su artículo 11, señala la obligación del Estado de respetar los derechos humanos y libertades, así como garantizar su libre y pleno ejercicio, artículo que a la letra señala:

“Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Además, el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos, con rango constitucional en nuestro país, exige una conducta del Estado en todos sus ámbitos y órdenes de gobierno, así como adecuar el funcionamiento de todas sus instituciones a modo de que se garanticen y

respeten los derechos humanos, como fin de su actividad, así como en el desarrollo de todas sus actividades. Debe garantizar que existan todas las medidas que sean necesarias para hacer efectivos todos los derechos y libertades, es decir, existe una obligación de resultado. La efectividad exigida en materia de derechos humanos, supone que el respeto y garantía de cada derecho, debe poder ser cumplido y puesto en práctica, así como sancionar su incumplimiento. Nuestra carta magna establece en el numeral 1, párrafo tercero, que todas las autoridades en el ámbito de su competencia, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Por su parte, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. ha sostenido en su jurisprudencia, la obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, implica que se haga de manera universal, es decir, a todas las personas por igual, con una visión interdependiente, que no se refiere a que el ejercicio de un derecho humano implica necesariamente que se respeten y protejan múltiples derechos vinculados; asimismo, considera importante resaltar que la obligación que tienen todas las autoridades del Estado de respetar, garantizar y reparar los derechos humanos, es genérica y debe cumplirse por mandato expreso del artículo 1 constitucional, además de que en el ámbito de su competencia, están obligadas a garantizar su ejercicio y reparar cuando se cometan violaciones en contra de estos derechos...". (Sic).

8. Con motivo de lo anterior, este organismo realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de aquellos medios probatorios que permitieran demostrar la verdad sobre los hechos planteados, recabando las siguientes:

II. EVIDENCIAS:

- 9.** Escrito de queja recibido en este organismo en fecha 24 de agosto de 2024, signado por “A”, mismo que quedó transcrito en el párrafo 1 de la presente resolución.

9.1. Anexo consistente en una foja en la cual se describen actividades y/o funciones laborales de la quejosa.

- 10.** Oficio número SPNP-0693/2024 recibido en este organismo en fecha 26 de septiembre de 2024, signado por el maestro Roberto Andrés Fuentes Rascón, Secretario del H. Ayuntamiento de Chihuahua, por medio del cual remitió a su vez, el oficio número IMPAS:JUR-90/24, suscrito por la doctora Luisa Fernanda Fuentes Luevano, Coordinadora Jurídica del Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud, mediante el cual rindió el informe de ley, mismo que quedó transcrito en el párrafo 2 de la presente resolución. A dichos oficios, se anexaron los siguientes documentos:

10.1. Oficio número IMPAS-DG/365/2024 de fecha 08 de septiembre de 2024 suscrito por “C”, mismo que dirige a la Titular del Órgano Interno de Control, dándole a conocer la recepción de una denuncia laboral de violencia verbal y psicológica en el área administrativa del instituto.

10.2. Oficio número Sub-SAM-142/24 de fecha 24 de septiembre de 2024, signado por el maestro César Iván Ruíz Varela, Subdirector de Salud Mental del Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud, por medio del cual informó al Director del Instituto, que se realizó un tamizaje de salud mental y escala de desgaste ocupacional a “A” y las fechas en que se le brindó atención psicológica. A dicho oficio, acompañó los siguientes documentos:

10.3. Resultados del tamizaje.

10.4. Lista de actividades y/o funciones signada por “A”.

11. Escrito recibido en este organismo en fecha 08 de octubre de 2025, signado por “A”, mediante el cual realizó diversas manifestaciones en relación al informe emitido por la autoridad, cuyo contenido quedó transcrito en el párrafo 3 de la presente resolución. A dicho escrito, acompañó los siguientes documentos:

11.1. Escrito de fecha 05 de agosto de 2024 signado por “A”, mismo que dirigió al Director del Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud, por medio del cual realizó una denuncia por violencia verbal, laboral y psicológica.

11.2. Escrito de fecha 01 de julio de 2024 signado por “A”, mismo que dirigió al Subdirector Administrativo del Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud, por medio del cual hizo de su conocimiento eventos que la persona quejosa consideró como de violencia laboral.

11.3. Denuncia presentada en fecha 07 de agosto de 2024 por la persona quejosa ante el Órgano Interno de Control, por considerar que era víctima de actos de corrupción o faltas administrativas de personas servidoras públicas del Municipio de Chihuahua.

11.4. Capturas de pantalla de diversas conversaciones de la aplicación de mensajería instantánea electrónica conocida como WhatsApp.

11.5. Constancia firmada por “B”, en la cual se dio información laboral de “A”.

11.6. Formato de acuerdo de confidencialidad.

- 12.** Valoración psicológica de fecha 16 de octubre de 2024, practicada a “A” por el licenciado Damián Andrés Díaz García, psicólogo adscrito a este organismo, a la que se hará referencia en la etapa de consideraciones.
- 13.** Oficio número SNPE-0838/2024 recibido en este organismo en fecha 31 de octubre de 2024, suscrito por el maestro Roberto Andrés Fuentes Rascón, Secretario del H. Ayuntamiento del Municipio de Chihuahua, mediante el cual remitió el oficio número IMPAS: JUR-95/24 signado por la Coordinadora Jurídica de IMPAS, en el cual rindió un informe complementario, mismo que quedó transcrito en el párrafo 4 de la presente resolución. A dichos oficios, acompañaron los siguientes documentos:
- 13.1.** Escrito signado por “E”, con evidencia fotográfica y diversas capturas de pantalla de comunicación vía WhatsApp.
- 13.2.** Lista de funciones y/o actividades signada por “A”.
- 14.** Oficio número OIC/AI/851/2024 recibido en este organismo en fecha 11 de noviembre de 2024, signado por el licenciado Damián Lemus Navarrete, Titular del Área Investigadora del Órgano Interno de Control, mediante el cual informó que el expediente de investigación radicado con el número “U”, en el cual aparecía como denunciante “A”, se encontraba concluido, anexando asimismo copia certificada del mismo, así como del oficio mediante el cual se le notificó a la quejosa la determinación que se emitió en el mismo.
- 15.** Acta circunstancia de fecha 28 de noviembre de 2024 elaborada por el licenciado Gerardo Flores Botello, entonces Visitador de este organismo, mediante la cual hizo constar el testimonio de “D”, en relación a los hechos materia de la queja.

- 16.** Acta circunstanciada de fecha 28 de noviembre de 2024, elaborada por el Visitador mencionado en el párrafo que antecede, mediante la cual hizo constar el testimonio de “E”.
- 17.** Escrito signado por “A” recibido en este organismo en fecha 29 de abril de 2025, por medio del cual realizó una ampliación de su queja, cuya información quedó transcrita en el párrafo número 5 de la presente resolución, a la que anexó las siguientes evidencias:
- 17.1.** Memoria USB de la marca Data, misma que contiene cinco audios y tres videos, a los cuales se hará referencia en la etapa de consideraciones.
 - 17.2.** Copias simples de incapacidades y recetas médicas referente a la atención que fue brindada a la persona quejosa por profesionales en la salud adscritos al Instituto Municipal de Pensiones.
 - 17.3.** Receta médica emitida en fecha 04 de abril de 2025, por el médico familiar del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) a favor de la persona quejosa.
 - 17.4.** Copia simple del formato de vacaciones de la persona quejosa.
 - 17.5.** Copia simple de una captura de pantalla, en la cual se observan en la parte superior izquierda de dicha imagen, las palabras “Buscar Asegurado”, posteriormente se observa un número de afiliación, 3 números de folio y los nombres de los pacientes “Y”, “Z” y “A”.
 - 17.6.** Escrito de fecha 01 julio de 2024 signado por “A”, mismo que dirige a “G”, mediante el cual denuncia actos de violencia laboral.
- 18.** Acta circunstanciada de fecha 13 de mayo de 2025, elaborada por el Visitador a cargo de la investigación, mediante la cual hizo constar la comparecencia de la

persona quejosa, a cuyo contenido se hará referencia en el apartado de consideraciones.

- 19.** Oficio número snp-0383/2025 recibido en este organismo en fecha 11 de junio de 2025, mismo que se encuentra suscrito por el maestro Roberto Andrés Fuentes Rascón, Secretario del H. Ayuntamiento del Municipio de Chihuahua, por medio del cual remitió el oficio número COORD:JUR-094/25 y OM/SRH/0638-2025, suscritos por la doctora Luisa Fernanda Fuentes Luévanos, Coordinadora Jurídica del Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud, y por el licenciado Luis Enrique Santos Balderrama, Subdirector de Recursos Humanos de la Oficialía Mayor del Municipio de Chihuahua.
- 20.** Escrito signado por “A”, mismo que fue recibido en este organismo en fecha 26 de junio de 2025, por medio del cual, la persona quejosa realizó diversas manifestaciones en relación al informe complementario rendido por la autoridad, mismo que quedó transcrito en el párrafo 7 de la presente determinación.
- 21.** Acta circunstanciada de fecha 04 de julio de 2025, elaborada por el Visitador a cargo de la investigación, mediante la cual hizo constar que compareció “AA”, en su carácter de testigo aportado por la persona quejosa.
- 22.** Correo electrónico recibido en este organismo en fecha 17 de julio de 2025, mismo que fue remitido por la persona quejosa, mediante el cual remitió una transcripción que realizó de la conversación que tuvo con “E”.
- 23.** Acta circunstanciada de fecha 30 de julio de 2025 elaborada por el Visitador a cargo de la investigación, mediante la cual hizo constar el contenido de un dispositivo USB de la marca Adata C008/16GB, al que se hará referencia en la etapa de consideraciones.

III. CONSIDERANDOS:

- 24.** Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver en el presente asunto, atento a lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4 párrafo tercero inciso A de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los artículos 3 y 6, fracciones I y II de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 6, 12 y 84, fracción III, de su reglamento interno.
- 25.** En atención a lo dispuesto en el numeral 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, el cual prevé que, en el caso de una ausencia temporal o definitiva, las funciones de la persona en quien recaiga la Presidencia de la Comisión Estatal de los Derechos, serán cubiertas por la persona que ocupe la Dirección de Control, Análisis y Evaluación, con las facultades establecidas en el artículo 15 de esta Ley, el suscrito se encuentra habilitado para resolver el presente asunto.²
- 26.** 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 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.

² Por actualizarse la hipótesis de ausencia definitiva contemplada en el referido artículo 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Decreto No. LXVII/RFLEY/0945/2024 XVI P.E. P.O. 31 de agosto de 2024.

- 27.** De acuerdo con los hechos puestos a consideración de este organismo, tenemos que de ellos se desprenden actos que pudieran constituir violaciones a los derechos humanos de la quejosa, como discriminación, violencia laboral (mobbing) en su modalidad de hostigamiento y omisiones de la autoridad para hacer ajustes razonables en su entorno laboral, que fueran acordes a la condición de “A”, mismos que de acuerdo con su dicho, fueron realizados en su perjuicio por parte de personas servidoras públicas adscritas al Instituto Municipal de Prevención y Atención la Salud del Municipio de Chihuahua, especialmente por parte de “B”, por lo que con la finalidad de entender el contexto legal en el que ocurrieron los hechos, este organismo considera necesario establecer algunas premisas normativas relacionadas con esos temas, y posteriormente determinar si la autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de resolver si en el caso, la autoridad violó o no, los derechos humanos de la quejosa.
- 28.** En cuanto al tema del hostigamiento laboral, los numerales 1, incisos a) y b), así como 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), disponen que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias, lo que incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, como en las condiciones de trabajo, sin discriminación alguna, y a recibir una remuneración en relación con su capacidad y destrezas, que le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia, además del derecho a no ser discriminada por ningún motivo, o que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o cualquier distinción que tenga el mismo efecto; en tanto que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

- 29.** 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, establece como obligaciones de las y los patrones, prevenir la violencia laboral y adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el numeral 8 de la referida norma.
- 30.** 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 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 sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”*.
- 31.** Los incisos c), 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: *“...c) La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso*

y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación, son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo. La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto...”.

- 32.** La Norma indica en su inciso g) respecto a la violencia laboral, en cuanto al acoso psicológico, el hostigamiento y los malos tratos, que: “...1) *Acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima.* 2) *Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y* 3) *Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones) ...”.*

- 33.** Al estar involucrada en los hechos denunciados una mujer, debe hacerse mención primeramente de 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;

(...)

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...”.

34. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, establece en sus artículos 1, y 2, inciso c), que:

“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”.

35. En el ámbito nacional, el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su primer y quinto párrafos, 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 y que 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, respectivamente.

36. El derecho a la igualdad y al trabajo digno, cuyo núcleo se violenta cuando existe violencia laboral, se encuentra contenido implícitamente en el quinto párrafo del artículo 1 y primer párrafo del 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establecen lo siguiente:

“Artículo 1. (...)

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

(...)

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

- 37.** Asimismo, el hostigamiento es definido en el artículo 3 bis, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo en la siguiente forma:

“Artículo 3 bis. Para efectos de esta ley se entiende por:

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

- 38.** Por último, los artículos 2, cuarto y sexto párrafos, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; 2, fracciones II y XIV de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad; 3, fracciones III y VII y 10 de la Ley para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua, establecen de forma similar, que por “discriminación por motivos de discapacidad”, se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de

ajustes razonables. Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

- 39.** Mientras que los artículos 1, segundo párrafo de la referida Convención, 2, fracciones XI, XXVII, XXIX y XXXI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad; y 3, fracciones XVII, XXII y XXIII, 13, fracción VII y 53 de la Ley para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua, establecen que las personas con discapacidad, incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, disponiendo también que en relación a la discapacidad mental, ésta se define como la alteración o deficiencia en el sistema neuronal de una persona, que aunado a una sucesión de hechos que no puede manejar, detona un cambio en su comportamiento que dificulta su pleno desarrollo y convivencia social, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás, imponiendo la normatividad antes señalada como facultades y obligaciones del Poder Ejecutivo del Estado y los ayuntamientos, a través de sus entes públicos, en su respectivo ámbito de competencias, entre otras, el del implementar políticas públicas en materia de prevención, rehabilitación, equiparación de oportunidades y orientación para las personas con discapacidad.
- 40.** Establecidas las premisas anteriores, se procederá ahora al análisis de los hechos y las evidencias que obran en el expediente, respecto al hostigamiento laboral que la quejosa refirió haber estado sufriendo en su lugar de trabajo,

durante el tiempo que laboró en el Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud.

- 41.** De esta manera, tenemos que la persona impetrante interpuso queja en contra de “B”, “C” y “G”, refiriendo que la primera persona mencionada, le había llamado la atención delante de otras personas servidoras públicas de la institución donde laboraba, que no le había permitido recibir apoyo de sus compañeras cuando le asignaba actividades como la descrita en fecha 13 de febrero y 29 de abril del año 2024; de la misma forma hizo referencia de que no le precisaron cuáles con las actividades que tenía que realizar durante el ejercicio de sus funciones, que la habían excluido de reuniones y capacitaciones; mencionando también que presentó un escrito de queja ante su superior y que no se realizó una investigación de manera inmediata. De igual manera, la persona quejosa refirió que derivado de la queja que interpuso en este organismo, no se le renovó su contrato y que incluso “B” dio malas referencias laborales de ella para no ser contratada, mientras que en lo que respecta a “C” y “G”, señala que estaban enterados de lo que le estaban haciendo y omitieron realizar una investigación para que cesaran los actos de violencia que refirió sufrir.
- 42.** Indicó que en fecha 01 de julio de 2024 presentó informalmente la queja ante “C” en fecha 20 de junio 2024, pero que ésta no hizo nada al respecto y siguió la violencia laboral en su contra, por lo que posteriormente, el día 05 de agosto de 2024, realizó dicha denuncia mediante oficio, precisando que si “C” hubiera tenido la intención de protegerla, dicha denuncia la hubieran turnado de inmediato al Órgano Interno de Control, pero que ésta fue turnada hasta el 08 de septiembre de 2025; señalando la persona quejosa que a pesar haber presentado dichas quejas, continuó siendo víctima de violencia, discriminación laboral y maltrato psicológico.
- 43.** Asimismo, aportó copia simple de una denuncia que presentó en contra de diversas personas servidoras públicas del Municipio de Chihuahua, por actos de

corrupción o faltas administrativas, misma que cuenta con acuse de recibido del día 07 de agosto de 2025, en la cual se precisa el nombre de “A” como denunciante y “B” como una de las personas servidoras públicas denunciadas.

44. Por razón de método y a fin de establecer un orden en el análisis de la queja, se abordarán primero los reclamos de la quejosa en cuanto al acoso laboral o mobbing que dijo haber sufrido en su trabajo, y por último se hará el análisis de las quejas que interpuso de manera informal y formal ante sus superiores directos.
45. Ahora bien, tal y como quedó precisado en las premisas de la presente determinación, el mobbing o acoso laboral, 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 a la persona trabajadora a la depresión, al aislamiento y a la pérdida de su autoestima.
46. Al respecto, se cuenta en el expediente con diversas evidencias, como la valoración psicológica que se hizo de “A” en fecha 10 de octubre de 2024, por parte del licenciado Damián Andrés Díaz García, psicólogo adscrito a este organismo, quien, después de haberle aplicado a la quejosa las baterías psicológicas necesarias para la evaluación, el mencionado profesionista, llegó a la siguiente conclusión:

“...5. Interpretación de hallazgos. Signos y síntomas psicológicos:

A) De acuerdo con los datos empíricos y el expertise en materia de la entrevista clínica, en la persona entrevistada no se observa la posibilidad de daño cerebral orgánico que comprometa sus funciones cognitivas mayores.

B) En materia de la medición de sensibilidad al constructo “acoso laboral” (LEYMANN LIPT 60), la evidencia empírica demuestra una alta probabilidad de padecer acoso laboral, tomando en cuenta el registro de datos observados en la psicometría utilizada en esta actividad, en tanto seis de las seis subescalas de medición del mencionado fenómeno se encuentran por encima del percentil 60.

C) La instrumentación complementaria arroja sensibilidad del rango de la medición de ansiedad severa y depresión grave del estado de ánimo, datos que resultan congruentes con las habilidades y capacidades de la entrevista para hacer frente ante lo que reporta como estrategias de acoso laboral.

De acuerdo con los datos antes mencionados, se concluye lo siguiente:

Única. De la batería psicológica aplicada, la examinada “A” presenta datos compatibles con una alta probabilidad de enfrentar un acoso laboral, según lo demuestra la evidencia empírica representada en las respuestas manifestadas en la psicometría utilizada en la presente entrevista especializada. En ese sentido, la instrumentación complementaria arroja datos contingentes con esta interpretación de primer orden, toda vez que aparece puntuando ansiedad severa y depresión grave del estado de ánimo...”. (Sic).

47. Asimismo, obra en el expediente una evaluación psicológica que le fue practicada a “A” en fecha 30 de agosto de 2024, por personal de la Subdirección de Salud Mental del Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud, en el que solo se observan diversos formularios de entrevistas y un formato-perfil de calificación (F04), mismo que de su lectura, concretamente del apartado que dice: “Paso 4. Graficar los valores Z obtenidos en el paso 3, tabla 4”, se observan los siguientes valores:

pasos 4. Graficar los valores Z obtenidos en el paso 3, tabla 4

Tabla 4. Gráfica del área bajo la curva

Calificación/ Factor	Área Bajo	T	F1	F2	F3	F4a	F4b	F4c	F4d	F4e	F4f	F4g	F4t
Muy alto	47.73 a 50	71 a 100											
Alto	34.14 a 47.72	61 a 70											
Arriba término medio	0 a 34.13	51 a 60											
Abajo término medio	0 a 34.13	40 a 49											
Bajo	-34.14 a 47.72	30 a 39											
Muy bajo	-47.73 a 50	0 a 29											

Nota: F1 = Agotamiento; F2 = Despersonalización; F3 = Insatisfacción de logros; F4a = Trastornos de sueño; F4b = T. psicosexuales; F4c = T. gastrointestinales; F4d = T. psiconeuróticos; F4e = T. dolor; F4f = Indicador ansiedad; F4g = Indicador depresión; F4t = T. psicósomáticos general.

48. Como puede observarse, de acuerdo con los resultados o calificación de factores, los valores y la forma en la que está graficada la tabla en cuestión, puede dilucidarse que “A” salió en un rango alto en lo que se refiere a agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logros, trastornos de sueño, gastrointestinales, psiconeuróticos, dolor, indicadores de depresión y psicósomáticos en general (valores F1, F2, F3, F4a, F4c, , F4d, F4e, F4g y F4T), arriba del término medio en trastornos psicosexuales (valor F4b), y abajo del término medio en el indicador de ansiedad (valor F4f). Mientras que en la tabla 7 a la que hace referencia la mencionada evaluación, se desprende que el diagnóstico, se encuentra marcado con una “palomita”, y corresponde al apartado de “Desgaste ocupacional muy alto “quemado”, lo que de acuerdo con la experiencia, esto corresponde a lo que comúnmente se conoce como “burnout”,³ tal y como se aprecia a continuación:

³ Organización Mundial de la Salud. El síndrome de burnout se conceptualiza como resultado del estrés laboral crónico que no se ha gestionado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1. Sentimientos de agotamiento o pérdida de energía. 2. Mayor distancia mental respecto del propio trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el propio trabajo. 3. eficacia profesional reducida. El síndrome de burnout se refiere específicamente a fenómenos del contexto ocupacional y no debería aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.

Tabla 7.			
Suma	Fase Leiter	Diagnóstico modelo Leiter	Marcar
3	Fase 1	Desgaste ocupacional Bajo "Sano"	
4	Fase 2	Desgaste ocupacional Regular "Normal"	
5 o 6	Fase 3	Desgaste ocupacional Alto "En peligro"	
7	Fase 4	Desgaste ocupacional Muy alto "Quemado"	✓

49. Lo anterior, se ve reforzado con el oficio número Sub-SAM-142/24 de fecha 24 de septiembre de 2024, signado por el Subdirector del IMPAS, en el cual señaló que dicha evaluación se realizó con el objeto de detectar y atender oportunamente los factores de riesgo en la materia, informando lo siguiente:

"...1. Se practicó Tamizaje de Salud Mental y Desgaste Ocupacional a "A".

2. Esta subdirección ha brindado la atención psicológica a la misma, siendo su primea consulta en fecha 03 de agosto de 2023 y su última consulta en fecha 23 de agosto de 2024, sumando un total de 20 consultas. Asimismo, se cuenta con una cita programada en fecha 16 de octubre de 2024..."
(Sic).

50. De igual forma, la autoridad proporcionó los resultados del tamizaje practicado a "A", con los siguientes resultados:

"...1. Indicadores de cuadro de depresión mayor.

2. Indicadores de cuadros de ansiedad generalizados.

3. Indicadores de cuadro de estrés agudo.

Una vez revisada la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO F04), se obtuvieron los siguientes resultados:

Fase 4 Lelter: Desgaste ocupacional muy alto...". (Sic).

51. Ahora bien, de acuerdo con el informe de la autoridad y atendiendo al tamizaje realizado por ésta, se concluye que la persona quejosa presentaba Síndrome de Desgaste Ocupacional muy alto, depresión mayor, ansiedad generalizada y estrés agudo, por lo que se tomó la decisión de bajarle la carga laboral para apoyarla en su padecimiento, pero que esto no fue con la intención de excluirla de sus labores, señalando que incluso le estuvieron brindando terapias psicológicas para su proceso de recuperación.
52. No obstante, este organismo considera que si bien es cierto que la autoridad justificó su actuar señalando que debido a que la impetrante contaba con altas cargas de trabajo, decidió bajarle la carga laboral, cierto es también que dicha afirmación, implica necesariamente que la quejosa, efectivamente contaba con una carga laboral importante desde que empezó a laborar para el municipio, pero que luego se le redujo la misma, al grado de que se quedó sin actividades, lo que combinado con su trastorno depresivo grave, de acuerdo con el tamizaje que se le hizo, concatenado a la evaluación psicológica que personal de este organismo le realizó, lo que lleva a esta Comisión a concluir que esta situación exacerbó sus padecimientos y su rendimiento en el trabajo, lo que sin duda también se reflejó en su conducta interpersonal y su percepción del trato, pues así se desprende de la queja; ya que este tipo de padecimientos, al desarrollarse contextos donde existe alto estrés laboral y son llevados al extremo mediante cargas de trabajo, para posteriormente retirarlo del todo, pueden ocasionar, como en el caso, que la impetrante interprete cualquier realineación, corrección o interacción como violencia o ataque, pues los cambios abruptos en la carga laboral —tanto aumentos como reducciones—, pueden exacerbar la sintomatología emocional y distorsionar la percepción del entorno laboral.

- 53.** Tan es así que de acuerdo con el testimonio de “D”, a pesar de que ella refirió que en el Instituto siempre se ha propiciado tener un ambiente laboral sano y se tomaron decisiones con el afán de apoyar a “A”, recordó que en alguna ocasión la abogada del IMPAS, que es la encargada de transparencia, les dio la instrucción de que todas las oficinas deberían estar cerradas con llave al momento de terminar la jornada laboral, así como los expedientes resguardados en los archiveros, sin embargo “A” tomó esa instrucción como una agresión personal hacia su persona, a pesar de que no había sido así, ya que la disposición era para toda la oficina, refiriendo que la quejosa siempre tiene una actitud de confrontación con los compañeros y siempre trata de grabar las conversaciones con su celular.
- 54.** Mientras que “E”, manifestó que como encargada de recursos humanos, recordó que el día primero de diciembre de 2023, entró como auxiliar administrativa “A”, la cual, al principio de la relación laboral siempre era muy amable, muy positiva y desde que entró, le dieron la instrucción de que la iba a estar apoyando en todas las actividades que realizara, por lo cual, le encomendó la logística de los cursos, apoyo con las personas cumpleañeras, entrega de contratos, integrar los expedientes de los empleados, así como el escaneo de todos los expedientes del personal, pero que la actitud de “A” empezó a cambiar cuando en el mes de junio, la jefa de ambas de nombre “B”, quien es la coordinadora de recursos financieros y humanos, le llamó la atención a “A” porque había filtrado información confidencial a algunos empleados, pero que dicha llamada de atención en ningún momento había sido grosera ni tampoco le había faltado al respeto, pero que a raíz de esa filtración de información, se hizo un conflicto interno en el Instituto, y que a partir de ese día se dio cuenta que “A” empezó a cambiar de actitud para mal, haciéndole el comentario de que no se iba a dejar y que sentía que la llamada de atención había sido una injusticia, para luego incapacitarse muy seguido y aislarse, ya que no hablaba con nadie, y que también empezó a grabar y a tomar fotos al personal, portándose incluso más agresiva, teniendo semanas completas de que ella se encerraba en su oficina y

no salía para nada y que la forma de apoyarla era no presionándola en la entrega de los trabajos, señalando que en otra ocasión se la encontró en el baño y se acercó hacia ella, notando que la quejosa estaba un tanto agresiva alzándole la voz, y que conforme ha pasado el tiempo, se ha dado cuenta de que “A” está mal con todos, a pesar de que siempre han tratado de hacer las cosas de buena manera con ella para tratar de tener un buen ambiente laboral, pero que ella no se prestaba para ello y siempre estaba a la defensiva.

55. Ahora bien, los testimonios anteriores describen conductas de la quejosa, que encuadran perfectamente en las disposiciones de la Guía Práctica Clínica del Diagnóstico y Tratamiento del Trastorno Depresivo en el Adulto del Instituto Mexicano del Seguro Social, en cuyos antecedentes,⁴ describe que entre las variables psicosociales asociadas con la depresión destacan: ser mujer, tener un bajo nivel socioeconómico, ser una persona desempleada y aislamiento social, entre otros, y que algunos factores como el entorno, incrementan el riesgo de que se presente la sintomatología depresiva, definiendo a la depresión como una alteración patológica del estado de ánimo con descenso del humor, en el que predominan los síntomas afectivos (sentimientos de dolor profundo, de culpa, de soledad, tristeza patológica, decaimiento, irritabilidad, desesperanza, sensación subjetiva de malestar e impotencia frente a las exigencias de la vida), estando presentes en mayor o menor grado, síntomas de tipo cognitivo (baja atención, concentración y memoria), volitivo (apatía, retardo psicomotor, descuido en sus labores cotidianas) y somático (cefalea, fatiga, dolores, alteraciones del sueño, somatizaciones, propensión a infecciones, etc.), por lo que es una afectación global de la vida psíquica.⁵

56. Lo mismo sucede con lo establecido en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la Asociación Americana de Psiquiatría, mejor conocido como DSM5, cuando establece los criterios diagnósticos del trastorno

⁴ Página 10.

⁵ Página 15.

depresivo mayor, entre los que se encuentra el de sentimiento de inutilidad o culpabilidad excesiva o inapropiada (que puede ser delirante) casi todos los días (no simplemente el autorreproche o culpa por estar enfermo), disminución de la capacidad para pensar o concentrarse o para tomar decisiones casi todos los días (a partir de la información subjetiva o de la observación por parte de otras personas), y malestar clínicamente significativo o deterioro en lo social, laboral u otras áreas importantes del funcionamiento, entre otros; estableciendo que muchos pacientes refieren o presentan un aumento de la irritabilidad (p. ej., ira persistente, tendencia a responder a los acontecimientos con accesos de ira o culpabilizando a los otros, o un exagerado sentido de la frustración por acontecimientos menores). Refiere también que el sentimiento de inutilidad o de culpa que se presenta en el episodio depresivo mayor, puede incluir evaluaciones negativas, fuera de la realidad, de la propia valía, preocupaciones de culpa y rumiaciones sobre pequeños errores del pasado y que estos pacientes a menudo malinterpretan los acontecimientos diarios neutros o triviales, como si probasen los propios defectos personales y tienen un exagerado sentido de la responsabilidad hacia los acontecimientos inapropiados. Señala también que la sensación de inutilidad o de culpa, puede alcanzar proporciones delirantes, siendo frecuente que el paciente se culpe a sí mismo de fracasar en sus responsabilidades laborales o interpersonales como consecuencia de la depresión.⁶

- 57.** Como puede observarse, ambos instrumentos de diagnóstico psiquiátrico, establecen que las personas con trastorno depresivo mayor, pueden presentar distorsiones negativas en la interpretación de eventos interpersonales, así como una mayor sensibilidad al rechazo y al estrés, lo que puede llevarlas a percibir correcciones laborales u observaciones neutrales como ataques personales o humillaciones.

⁶ Páginas 160 a 168.

- 58.** Lo anterior demuestra que la combinación del burnout con la depresión mayor, puede generar distorsiones cognitivas y una elevada sensibilidad al rechazo, por lo que cambios abruptos en la carga laboral —tanto incrementos como reducciones súbitas— pueden provocar que la persona interprete interacciones ordinarias como actos hostiles, ya que la transición de una sobrecarga a un retiro total de sus funciones, definitivamente incrementa la percepción de inutilidad, injusticia y aislamiento, particularmente en personas con afectaciones emocionales preexistentes.
- 59.** En ese contexto, si bien no se acreditaron en el caso actos de hostigamiento laboral en sentido estricto, ya que no se cuenta con evidencia de que hubieran existido en el caso los actos señalados por la impetrante en su queja, como insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones por parte de sus compañeros de trabajo, es decir, de los testimonios o de las evidencias aportadas por “A”, como las capturas de pantalla de mensajes de la aplicación de mensajería electrónica conocida como WhatsApp, sí se observa que los ajustes realizados por la autoridad, fueron desproporcionados, ya que pasó de imponerle una sobrecarga laboral a la quejosa, a una desfuncionalización casi completa, lo cual no constituye un ajuste razonable adecuado y el deber reforzado de cuidado hacia trabajadores con padecimientos psicológicos, lo que de acuerdo con las premisas establecidas en la presente determinación, constituye un tipo de discriminación.
- 60.** Atento a lo anterior, se considera importante atender lo establecido por la norma oficial mexicana “NOM-035-STPS-2018, 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, misma 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...”.

- 61.** Asimismo, cabe señalar que el Municipio contravino su propia normatividad, al no haber demostrado que emprendiera acciones de sensibilización, capacitación, integración y respeto hacia personas con este tipo de discapacidad al interior de la dependencia para la que laboraba la quejosa, con la intención primordial de que el personal la aceptara en las actividades sociales, económicas y políticas del Municipio, tal y como lo dispone el artículo 6, fracción III del Reglamento para la Inclusión y Accesibilidad de las Personas con Discapacidad del Municipio de Chihuahua, actuar que fue contrario también, a lo dispuesto por los artículos 13, fracción VII y 53 de la Ley para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua, relativos a las facultades y obligaciones del Poder Ejecutivo del Estado y los ayuntamientos, a través de sus entes públicos, en su respectivo ámbito de competencias, de implementar políticas públicas en materia de prevención, rehabilitación, equiparación de oportunidades y orientación para las personas con discapacidad, especialmente a aquellas con discapacidad mental.
- 62.** Por lo anterior, y en lo relativo al reclamo de la quejosa en el sentido de que el entorno laboral en el que se encontraba la impetrante, la llevó a sentirse muy mal, triste, deprimida y angustiada, al grado de no querer ir a trabajar, es válido concluir que la autoridad vulneró sus derechos humanos, únicamente en el sentido de que no realizó los ajustes razonables necesarios para que pudiera seguir funcionando en un nivel aceptable laboralmente hablando, entendiéndose por éstos, las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad (como la depresión, considerada así por la Organización Mundial de la Salud,⁷ y el artículo

⁷ Fuentes: <https://news.un.org/es/story/2017/02/1374181#:~:text=Audioteca-,La%20depresi%C3%B3n%20es%20una%20de%20las,de%20discapacidad%2C%20alerta%20la%20OMS&text=La%20depresi%C3%B3n%20produce%20tristeza%20y,actividades%20que%20antes%20se%20disfrutaban>

2, fracción XI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad), el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales,⁸ en función de sus necesidades individuales; lo que ocasionó que aumentaran sus sentimientos de asilamiento y que ya no quisiera ir a trabajar, así como su percepción de que se encontraba en un entorno laboral hostil, que se sintiera aún más triste, con temor de que la culparan de algo o de descuidar su trabajo y/o que saliera de laborar llorando todos los días, lo que a la vez generó un ambiente de desconfianza hacia ella en su entorno laboral.

- 63.** Continuando con el análisis de la queja, se atenderá ahora al reclamo de la quejosa en el sentido de que el Órgano Interno de Control, tuvo conocimiento de los hechos dos meses después de las denuncias que ella presentó ante sus superiores inmediatos, lo que señala que le causó perjuicio, en razón de que no se sintió apoyada por sus superiores directos y la hizo sentir desilusión, tristeza, preocupación, angustia y con miedo a perder su trabajo, ya que no se estaba apoyando a su equipo de trabajo en algo tan delicado, en la siguiente forma.
- 64.** De constancias que obran en el expediente, se desprende que el licenciado Damián Lemus Navarrete, Titular del Área de Investigación del Órgano Interno de Control del Municipio, a través de su oficio OIC/AI/851/2024 recibido en este organismo en fecha 11 de noviembre de 2024, informó que en dicha instancia, se encontraba radicado el expediente “U” promovido por la ciudadana “A”, y que el mismo se encontraba totalmente concluido, para lo cual remitió copia certificada de dicho sumario.
- 65.** De dicho oficio, se desprende que el expediente “U”, fue radicado en fecha 13 de agosto de 2025 y no hasta el 08 de septiembre de ese año como lo refirió la

y <https://www.gob.mx/insabi/articulos/dia-mundial-de-la-lucha-contr-la-depresion-13-de-enero?idiom=es#:~:text=La%20depresi%C3%B3n%20es%20la%20principal,y%20comportamiento%20impulsivo%20e%20imprudente.>

⁸ Artículo 2, párrafo cuarto de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Artículo 2, fracción II de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

quejosa, es decir, solo ocho días después de que realizó la petición formal a “C”, para luego emitirse el correspondiente acuerdo de conclusión y archivo del mismo, en fecha 24 de octubre de 2024, el cual fue notificado a la persona quejosa el día 25 de octubre de 2024; determinación a la cual no se entrará al estudio, ya que este organismo no cuenta con atribuciones para conocer de resoluciones de carácter jurisdiccional, conforme a lo previsto en los artículos 7, 8 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, y 17 de su reglamento interno, de ahí que en cuanto a los reclamos de la quejosa en el sentido de que la autoridad hizo caso omiso a las quejas formales que interpuso ante sus superiores jerárquicos, sean infundados, ya que en este caso, éstos realizaron los procedimientos adecuados para canalizarlas a las autoridades correspondientes, en concreto, el Órgano Interno de Control del Municipio, mismo que resolvió en su momento conforme a sus atribuciones.

- 66.** Por último, se analizará el reclamo de la quejosa en el sentido de que después de todo lo acontecido y en razón de que se terminó su contrato en el IMPAS, buscó trabajo, pero que ya no le llaman de ningún lado debido a las malas referencias que la autoridad ha dado a las personas que preguntan por ella en los lugares a donde ha acudido para solicitar empleo.
- 67.** Para dilucidar lo anterior, se cuenta en el expediente con el oficio número OM/SRH/0638-2025 suscrito por el licenciado Luis Enrique Santos Balderrama, Subdirector de Recursos Humanos de la Oficialía Mayor del Municipio de Chihuahua, mediante el cual informó a este organismo lo siguiente: “...*Dentro de los registros de la Subdirección de Recursos Humanos de esta Oficialía Mayor, no se encuentran antecedentes que impidan a la ciudadana anteriormente mencionada desempeñarse laboralmente en las dependencias centralizadas del municipio de Chihuahua...*”.
- 68.** En relación a estos hechos, “A” aportó como evidencia el testimonio de “AA”, desahogándose dicha diligencia en fecha 24 de julio de 2025, en la cual el testigo

hizo referencia a no haber presenciado alguna situación de violencia laboral en contra de “A”, sin embargo, detalló que a mediados del mes de marzo de 2025, habló al departamento de recursos humanos para pedir referencias de “A”, y que la persona que atendió la llamada, sin recordar su nombre, le mencionó que no recomendaba a “A” porque era una persona emocionalmente inestable y descalificándola, señalando que de dicha conversación existía una grabación, teniendo entendido que la quejosa la había presentado como evidencia.

- 69.** Dicha grabación, efectivamente obra en el expediente, mismo que tiene una duración de 11:07 minutos, y consiste en una llamada telefónica realizada por una persona que se identificó con el nombre de “AA”, quien pide hablar con “B”, señalando que tiene un currículum de “A” y que está pidiendo referencias de ella, por lo que una vez que se cerciora que es la persona con la que desea hablar, se identifica con su nombre y menciona que habla del departamento de recursos humanos de la empresa “BB”. Acto seguido, la persona que contesta la llamada de “AA” señala que “A” colaboró como auxiliar administrativo, y que empezó en agosto de 2023 con un programa que se llama “Programa del Empleo”, durando 4 meses debido a que fue un contrato eventual, mismo que había concluido el 31 de diciembre de ese año, comentando que como trabajadora tenía iniciativa y era rápida, sin embargo, cuando su interlocutor le pregunta que si la recomienda como trabajadora en general, contesta que tuvo una situación muy difícil con ella, ya que los primeros meses era rápida, dedicada y eficiente, pero que llegó un momento en que algo no le pareció y era totalmente otra persona, ya que había comenzado a ser muy conflictiva, sin embargo, precisa que sí le puede servir la persona para el puesto que la contempla y que a lo mejor con ellos les vaya diferente, señalando que estaría encantada de que “A” tuviera trabajo estable y le fuera bien, desconociendo como vaya a reaccionar más adelante, ya que incluso había interpuesto una queja en esta Comisión, pero que al encontrar ella otro trabajo, posiblemente se estabilizaría y superaría la etapa que vivió, pero que no le gustaría hablar mal de ella porque era una persona y que todos necesitaban trabajo, pero que la podía probar e ir midiendo eso, viendo

que tan favorable podría ser para la empresa de “AA”, ya fuera que llevara un mismo rumbo o que se estabilizara un poco más.

- 70.** Ahora bien, del análisis del testimonio de “AA” y de la mencionada grabación, a consideración de este organismo, no se percibe información tendiente a descalificar a “A”, pues si bien la persona que se identificó como “B” señaló que existieron algunos problemas en su trabajo anterior (lo cual es cierto), no se observa que exista una descalificación total o directa de “A”, sino una mera referencia laboral con componentes subjetivos, sin concretarse expresiones objetivamente descalificadoras en términos absolutos, por lo que no puede considerarse en el caso, que exista alguna discriminación o exclusión laboral.
- 71.** Además, cabe señalar que el hecho de que la quejosa no haya encontrado trabajo después de haber laborado para el IMPAS y/o porque se haya considerado una sola llamada como una mala referencia suya, a juicio de este organismo, tal cuestión constituye únicamente una percepción subjetiva de la quejosa, que no está respaldada por hechos que puedan ser objetivamente verificables, sobre todo porque en el caso de la grabación en estudio, la persona entrevistada proporciona información tanto positiva como negativa sobre el desempeño de “A”, pero sin formular juicios ofensivos, humillantes o contrarios a su dignidad, lo que constituye una referencia laboral estándar y no un acto discriminatorio.
- 72.** Asimismo, hay ausencia de más elementos objetivos que acrediten un perjuicio real, pues no existe evidencia adicional a la proporcionada, que permita establecer que dicha llamada, por sí sola, haya generado la denegación de un empleo específico, ni que haya sido compartida con la intención de obstaculizar sus oportunidades laborales, ni que haya un patrón sistemático de trato desigual, pues aunque la referencia incluye apreciaciones personales sobre la etapa final de la relación laboral, éstas no se basan en categorías protegidas (sexo, género, origen, apariencia, etc.) ni tienen como finalidad excluir a “A” del mercado laboral,

sino que fueron opiniones provenientes de una experiencia laboral concreta, ya que para que exista una discriminación laboral indirecta o de exclusión, debe acreditarse un nexo causal verificable entre la referencia y la afectación laboral alegada, sin que en el caso, se encuentre demostrada.

IV. RESPONSABILIDAD:

- 73.** La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a los actos realizados por personas servidoras públicas del Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud del municipio de Chihuahua, 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 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.
- 74.** Por lo anterior, lo procedente entonces es que la autoridad inicie un procedimiento administrativo en contra de las personas servidoras públicas adscritas al Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud del Municipio de Chihuahua que hubieren participado 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 DEL DAÑO:

- 75.** Por todo lo anterior, se determina que “A” tiene derecho a la reparación del daño sufrido en virtud de los hechos que motivaron la apertura de la queja en análisis, en los términos que ha establecido la Corte Interamericana de Derechos

Humanos en su jurisprudencia, y con base en la obligación que tiene el Estado, de reparar las violaciones a los derechos humanos, según lo dispuesto en los artículos 1, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 178, antepenúltimo párrafo de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, los cuales prevén la posibilidad de que al evidenciarse una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia debe incluir las medidas que procedan, a fin de lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado.

- 76.** Derivado de lo anterior, al haberse acreditado una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas adscritas al Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud del Municipio de Chihuahua, se deberá investigar, y en su caso, 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 reparar de manera integral el daño ocasionado a “A”, por las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio, mismas que han quedado establecidas en la presente determinación, así como su inscripción ante el Registro Estatal de Víctimas, debiendo tenerse como parámetro para la reparación del daño, lo siguiente:

a) Medidas de rehabilitación.

- 76.1.** 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,⁹ y las medidas serán dictadas por la autoridad con plena especificidad respecto a su aplicación.

76.2. Para esta finalidad, previo consentimiento de “A”, la autoridad recomendada 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 sean consecuencia directa de los actos de los 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.

b) Medidas de satisfacción.

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

⁹ 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.

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

I. La verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad, en la medida en que esa revelación no provoque más daños o amenace la seguridad y los intereses de la víctima, de sus familiares, de los testigos o de personas

76.4. Este organismo derecho humanista 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.

76.5. De las constancias que obran en el expediente, se cuenta con información de que en su momento, se inició y se archivó un expediente administrativo de responsabilidad en el Órgano Interno de Control, bajo el número “U”, mismo que concluyó en un archivo, al no contarse con elementos suficientes para demostrar la existencia de la infracción denunciada por la quejosa y la presunta respuesta administrativa a cargo de personas servidoras públicas adscritas al Departamento de Relaciones Laborales del Municipio de Chihuahua; sin embargo, la mencionada investigación fue en relación a que la quejosa denunció que presuntamente habría sido reprendida de manera inadecuada por su superiora jerárquica inmediata, es decir, que ni la queja de “A” ante dicha instancia ni la investigación se enfocaron a dilucidar las cuestiones relacionadas con los ajustes razonables que la autoridad debió haber implementado, mientras la quejosa laboró en una de sus dependencias, por lo que la autoridad deberá agotar las diligencias necesarias para iniciar conforme a derecho el procedimiento administrativo respectivo en contra de las personas servidoras públicas involucradas, y en su caso, se impongan las sanciones que

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.

correspondan, tomado en cuenta las evidencias que sirvieron de sustento para la emisión de la presente Recomendación, como el tamizaje, las evaluaciones psicológicas practicadas a “A” y los testimonios rendidos ante este organismo.

c) Medidas de no repetición.

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

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

- I. El ejercicio de un control efectivo por las autoridades civiles de las fuerzas armadas y de seguridad;
- II. La garantía de que todos los procedimientos penales y administrativos se ajusten a las normas nacionales e internacionales relativas a la competencia, independencia e imparcialidad de las autoridades judiciales y a las garantías del debido proceso;
- III. El fortalecimiento de la independencia del Poder Judicial;
- IV. La limitación en la participación en el gobierno y en las instituciones políticas de los dirigentes políticos que hayan planeado, instigado, ordenado o cometido graves violaciones de los derechos humanos;
- V. La exclusión en la participación en el gobierno o en las fuerzas de seguridad de los militares, agentes de inteligencia y otro personal de seguridad declarados responsables de planear, instigar, ordenar o cometer graves violaciones de los derechos humanos;
- VI. La protección de los profesionales del derecho, la salud y la información;
- VII. La protección de los defensores de los derechos humanos;
- VIII. La educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos y la capacitación en esta materia de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como de las fuerzas armadas y de seguridad;
- IX. La promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular los definidos en normas internacionales de derechos humanos y de protección a los derechos humanos, por los funcionarios públicos incluido el personal de las fuerzas armadas y de seguridad, los establecimientos penitenciarios, los medios de información, el personal de servicios médicos, psicológicos y sociales, además del personal de empresas comerciales;
- X. La promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos sociales, y
- XI. La revisión y reforma de las leyes, normas u ordenamientos legales que contribuyan a las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o las permitan.

Artículo 75. Se entienden como medidas que buscan garantizar la no repetición de los delitos ni de las violaciones a derechos humanos, las siguientes: I. Supervisión de la autoridad;

- II. Prohibición de ir a un lugar determinado u obligación de residir en él, en caso de existir peligro inminente para la víctima;
- III. Caución de no ofender;
- IV. La asistencia a cursos de capacitación sobre derechos humanos, y
- V. La asistencia a tratamiento de deshabitación o desintoxicación dictada por un juez y sólo en caso de que la adicción hubiera sido la causa de la comisión del delito o hecho victimizante.

76.7. Para tal efecto, la autoridad municipal 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 cuenten con alguna discapacidad de orden mental o psicológico, y se hagan los ajustes razonables que correspondan, ya que de no hacerlo constituye una forma de discriminación, de acuerdo con las premisas establecidas en la presente determinación, estableciendo políticas públicas en materia de prevención, rehabilitación, equiparación de oportunidades y orientación para las personas con discapacidad, especialmente a aquellas con discapacidad mental, a fin de prevenir riesgos psicosociales, estableciendo asimismo, mecanismos de identificación, análisis y evaluación de factores de riesgo psicosociales, a fin de evitar situaciones opuestas al entorno organizacional favorable y evitar que se repitan cuestiones como las analizadas en el presente caso.

76.8. Asimismo, la autoridad deberá elaborar y realizar campañas permanentes de sensibilización, capacitación, integración y respeto hacia personas con discapacidad, sobre todo con aquellas que cuenten con alguna del orden mental, como la depresión, con la finalidad de que el personal del municipio pueda tener el conocimiento y la empatía suficiente para poder hacer uso de herramientas que les permitan comprender a las personas con este tipo de padecimientos y crear ambientes laborales sanos, en los que se promuevan entornos organizacionales favorables.

77. Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo prescrito por los artículos 28, fracciones III y XX; 29, fracción IX, del Código Municipal para el Estado de

Chihuahua, resulta procedente dirigirse a la Presidencia Municipal de Chihuahua, para los efectos que más adelante se precisan.

- 78.** 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 humanos de “A”, al no haberse establecido los ajustes razonables necesarios, lo que constituye un tipo de discriminación, primeramente al darle cargas excesivas de trabajo, y posteriormente quitarle la mayoría de sus funciones sin tomar en cuenta sus padecimientos, lo que ocasionó que éstos se exacerbaran, con el consecuente daño a su salud mental.
- 79.** En consecuencia, respetuosamente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso a), 91, 92 y 93, del reglamento interno de esta Comisión, resulta procedente emitir las siguientes:

VI. RECOMENDACIONES:

A la Presidencia Municipal de Chihuahua:

PRIMERA. Se inicie conforme a derecho, el procedimiento de responsabilidad administrativa que corresponda, en contra de las personas servidoras públicas adscritas al Instituto Municipal de Prevención y Atención a la Salud involucradas 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. 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 realicen las

gestiones necesarias para que se inscriba a “A”, en el Registro Estatal de Víctimas, para lo cual deberá enviar a esta Comisión las constancias con las que se acredite su cumplimiento.

TERCERA. Se le repare integralmente el daño a “A”, conforme a lo establecido en el apartado V de esta determinación.

CUARTA. Se tomen las medidas administrativas necesarias, a fin de que, en un término de tres meses, se cumpla con los lineamientos establecidos en los párrafos 76.7 y 76.8 de la presente Recomendación.

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 publica 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 servidores públicos 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, 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 servidores públicos ante la sociedad. Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquellas 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 multirreferida ley, que funde, motive y haga pública su negativa.

ATENTAMENTE

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



*RFAAG

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

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