

“2025, Año del Bicentenario de la Primera Constitución del Estado de Chihuahua”

Oficio No. CEDH:1s.1.220/2025

Expediente No. CEDH:10s.1.1.123/2024

RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.052/2025

Chihuahua, Chih., a 30 de diciembre de 2025

PRESIDENCIA MUNICIPAL DE CHIHUAHUA

PRESENTE.

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con la queja presentada por “A”,¹ con motivo de actos que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente CEDH:10s.1.1.123/2024; 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:

I. ANTECEDENTES:

1. En fecha 23 de abril de 2024, se presentó ante esta Comisión un escrito de queja signado por “A”, en el que refirió lo siguiente:

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.2/199/2024 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 Chih.uahua; 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.

“...Tengo una antigüedad de 13 años en la Corporación de Bomberos, a mí me detectan cáncer de mama en el 2020, yo inicio mi proceso de tratamiento durante la pandemia y mis jefes fueron muy atentos durante el mismo, en ese tiempo estaba el jefe “Y”.

A mediados de junio de 2022, antes de reincorporarme a mis funciones, yo le marqué vía telefónica a “O”, para notificarle que iba a regresar a laborar, a lo cual él me responde que si no había ninguna restricción de mi cáncer de mama me iba a mandar a operativo y yo le respondí que cómo era insensible e inhumano, que yo tenía que recuperar mi cuerpo, mis defensas, mi mente. En ese tiempo yo no estaba bien emocionalmente (me quitaron un cuadrante de seno izquierdo) y subí muchísimo de peso (casi 112 kilos), mi uniforme no me quedaba y él me dijo que aún así tenía que presentarle alguna restricción o me enviaba a operativo. Ahí decidí ir por mi restricción de la rodilla. Posteriormente regreso a mis actividades laborales a finales de junio de 2022, presentándole la restricción de la rodilla a “O”. Cuestionándome que por qué en ese tiempo que yo estaba incapacitada no me operé la rodilla, le dije que fue orden del ortopedista que yo no me podía tratar por mi problema de cáncer y él me cuestiona que por qué sí me pude operar de la manga gástrica, y le dije yo que era recomendación de mi oncólogo, esto derivado de que yo antes de tener el cáncer de mama tenía mi rodilla lastimada derivado de un accidente de trabajo, por eso él se molesta por que él quería mandarme a operativo y me cuestiona de lo de la rodilla, por esta situación el jefe empezó a indagar con los doctores e investigar mi situación poniendo en duda las recomendaciones de los doctores, el doctor “Z” me comenta que el jefe “O” estuvo marcándole por teléfono para preguntarle si era cierto lo que yo le había dicho y cuestionarles a los doctores por qué no me habían atendido el riesgo de trabajo.

En esa misma ocasión él me comenta que no me va a correr (antes de ser “DD” nos amenazaba con que correría a todos los que le habían hecho cosas), y él me menciona que sabe que estuve enferma y no sería capaz de quitarme el servicio médico, esto fue en su oficina, me amenazó diciendo que tenía fotos donde yo estaba trabajando “sin cabello” y “en mi proceso de cáncer” y que eso era motivo para que él me corriera, a lo cual yo le respondí: “utilícelas si usted lo cree necesario, mi oncólogo me decía que yo podía hacer actividades que me hicieron sentirme feliz”. Solo iba a mi taller, ya que tenía un taller de refrigeración automotriz, no podía trabajar por mi enfermedad, ya que no tenía fuerza, solo daba vueltas a mi gente para ver cómo iban las cosas y despejar mi mente de mi situación.

El 18 de septiembre de 2022, pone una publicación de Facebook “F” (protégido de “O”) en donde dice que “O” es un ejemplo de un líder y yo pongo una carita de risa e inmediatamente “O” me mandó una captura de pantalla de la publicación indicándome que en ocasiones “Reír y llorar puede verse tan parecido”, yo le comenté que él no tenía que estarme enviando nada y que yo era libre de expresar mi opinión, que él debería aprender a manejar la situación ya que mucha gente no iba a estar a su favor, qué feo que un jefe se comunique por esa situación con su subordinada, si hay cadenas de mando. En esos días dieron el equipo de protección personal para los bomberos y me citaron en la estación número 1, me hicieron esperar 2 horas para hacer fila para medirme los uniformes, cuando llegué me dijeron los proveedores que yo no estaba en la lista, posterior a esto me comunicó con “O” por teléfono, para comentarle esa situación y me dice que los jefes de turno escogieron a quién darles el equipo y que como yo tenía restricción no lo vieron necesario que a mí me dieran equipo (sintiéndome discriminada por mi enfermedad) a pesar de que yo seguía laborando a cargo de una máquina de rehabilitación en el turno 2.

A finales de septiembre de 2022, me envían a Protección Civil Municipal, en el puesto de inspector municipal, aproximadamente 8 meses trabajé muy tranquila y en paz.

En junio o julio del año 2023, cuando empieza el proceso de ascensos me regresan al área de Bomberos, “O” me manda a los hidrantes, me da equipo de protección personal viejo, tirantes trozados y yo utilizaba palas, picos para abrir alcantarillas a pesar de mi restricción médica, después a “O” le llegó un chisme de que yo había copiado en uno de los exámenes del proceso de ascenso, él al saber que yo estaba involucrada en esa situación empezó a amedrentar a los compañeros diciéndoles que dijeron que yo sí había copiado, citó a “B”, a “C”, a mi hermana “D”, entre otros, los quería obligar a que mintieran, grabó las entrevistas que él nos hacía, decía que él tenía un audio, que no mintiéramos porque él tenía las pruebas, donde a mí me habían pasado un examen, cuando él me entrevistó me quería obligar a aceptar una culpa que yo no había hecho, metió mi caso a la Comisión de Honor y Justicia (de alguna manera él quería quitarme mi grado) resolvió el comité con cinco votos a favor mío y dos en contra, que era imposible que yo hubiera copiado, y aun así, que ya estaba la resolución a mi favor, él mencionaba en los grupos de WhatsApp de los grupos de bomberos que esta situación era injusta, no decía mi nombre pero mencionaba la situación con otros compañeros como un ejemplo, mencionaba que no debíamos haber subido por esta situación.

En septiembre de 2023, “O” convocó a una reunión de mandos administrativos en la sala PECCU² durante lo mañana en donde empieza a hablar temas relacionados de estadístico, prevención, entre otros. En esa reunión le dice a “G” que: “no había preguntas estúpidas, sino estúpidas que no preguntaban” a lo que ella le responde: “gracias por lo que me toca”. Yo le pregunto a él: ¿Qué posibilidad hay de que volviera a ser encargada o jefa de batallón o manejar maquinas? y él me responde burlándose: “¿Tú?, que tuviste cáncer, que tienes una lesión en la rodilla, que te operaste de la manga gástrica, y no sé qué más, no creo”, le respondo: “yo creo que la respuesta sería un sí o un no, te saliste de contexto”, a lo que él me respondió: “El contexto es todo”. En ese momento empiezo a llorar y entré en crisis y no podía respirar, a lo que otro de los protegidos de “E” al ver la situación me dice: “Hay que verlo compañera, hay que capacitarnos, hay que investigar” como queriendo salvar la situación o tapar lo que “O” había dicho, yo le respondo que: “Gracias”, que era la respuesta que esperaba de “O”, cuando se levantó “O” y me pide disculpas frente a toda la reunión, que no fue su intención ofenderme, yo no respondía solo lloraba, me sentía discriminada por el hecho de haber padecido esas enfermedades, sintiéndome menos, despreciada, humillada, en esta reunión estuvieron presentes: los bomberos segundos “E”, “F”, “G”, “H”, “I”, “J”, “K”, “L”, “M”, “N”, entre otros.

A los días posteriores de la reunión, citó en su oficina “O” a “H” y “G” para amenazarlas que: “si están conmigo o con él”, “que si querían seguir trabajando a gusto”.

Al día siguiente me fui al médico porque tenía muchas crisis de ansiedad, yo ya no quería ir a trabajar, tenía miedo de ir a trabajar, de que me corrieran, que él se burlara y me dijera que yo no era capaz de hacer nada. Me envían con psicólogo y psiquiatra y me incapacitan por 20 días, yo no quería verlo, ni que tuviera contacto conmigo. Antes de que me incapacitaran acudí con el comisario “BB” en crisis, pidiéndole ayuda para que me quitara de esa área, me envían a la Unidad de investigación de Incendios y Explosiones, pero aun así seguía con el miedo y con crisis y quería renunciar, de ahí me dan las incapacidades.

Pasé el proceso de la incapacidad, me incorporo a la UIIE³ y nos mandan por los uniformes a la Comandancia Sur y me topo a “O” en las escaleras y agacho mi cabeza y el compañero “AA” venía atrás de mí, al cual “O” saludó riéndose y burlándose de mí de nuevo, entró en crisis porque no puedo ni verlo, me subo a mi unidad y me calmo. Yo no he sabido de él, a consecuencia de esta situación he tenido que estar medicada y sigo con las crisis de ansiedad...”. (Sic).

² Plataforma Escudo Chihuahua.

³ Unidad de Investigación de Incendios y Explosivos.

2. En fecha 15 de mayo de 2024, se recibió el oficio SNPE-0358/2024, signado por el maestro Roberto Andrés Fuentes Rascón, Secretario del H. Ayuntamiento de Chihuahua, por medio del cual presentó su informe de ley, del cual se desprende la siguiente información:

“... Aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo y a la vez con relación con su atento oficio SNPE-0318/2024, recibido en esta Dirección de Seguridad Pública Municipal, relativo al expediente CEDH:10s.1.123/2024, referente a la queja radicada ante el organismo derecho humanista interpuesta por “A” conforme al artículo 61 fracción II inciso F y artículo 68 fracción IX del Reglamento Interior del Municipio de Chihuahua, facultades otorgadas a la suscrita por el Lic. Pablo Carmona Cruz, en su carácter de Encargado de la Subdirección Jurídica de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua.

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

A. En relación con los cuestionamientos marcados con los números 1 y 4, se envía copia simple del oficio DSPM/SA/JRH/666/2024, mediante el cual la Lic. Alma Rosa Cayente Romero, Jefa del Departamento de Recursos Humanos de esta Dirección de Seguridad Pública Municipal informa lo relativo a que la ahora quejosa está dada de alta como bombero 2º de la Coordinación de Bomberos, así mismo como anexando nombramiento e indicando contar con una orden de arresto de fecha 22 de julio del año 2020, la cual se remite para su mayor referencia.

B. Con motivo de los puntos marcados con los números 2 y 3, se anexa copia simple del informe rendido por parte de “O”, dentro del cual se anexan varias documentales soporte del informe que rinde el mismo...”. (Sic).

2.1. Agregando la autoridad el oficio DSPM/SHCB/356/2024, firmado por “O”, quien refirió lo siguiente:

“... Me dirijo a usted por medio de la presente, para enviarle un cordial saludo, y a su vez en contestación a su oficio DSPM/SJ/ACMM/185/2024 recibido en esta subdirección del H. Cuerpo de Bomberos y Rescate, en donde se me informa de una queja interpuesta en la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y se me solicita enviar un informe, le hago de su conocimiento lo siguiente:

Respecto al punto 1: Una vez que tuve a la vista y di lectura a lo comentado en la queja que interpuse la bombero segundo “A”, le expreso que son mentira las acusaciones que se vierten a mi persona, toda vez que un servidor jamás ha realizado alguna acción, coacción o práctica que sea tomada o dirigida como violencia laboral (acoso laboral) y mucho menos alguna violación al derecho a la mujer y quiero corroborarlo mediante varios puntos en mi versión:

- *Un servidor asume la responsabilidad como “DD” del Heroico Cuerpo de Bomberos y rescate en el mes de septiembre del año 2021, por lo que en mi proceso de entrega recepción recibí expedientes personales (internos de la subdirección) de todos los elementos en activo de la subdirección, dentro de los cuales se encuentra el expediente de la bombero segundo “A”, en el cual se observa lo siguiente: un documento de incapacidad hospitalaria por 7 días, con diagnóstico tumor maligno de mama otorgado el día 07 de enero del año 2021 por el Instituto Municipal de Pensiones (se anexa copia de dicha incapacidad y queda descrita para su fácil localización como anexo 1), de igual manera se localizan subsecuentes una serie de formas de restricciones temporales de actividades elaboradas por el Instituto Municipal de Pensiones con la leyenda: “Actividades que no puede realizar” y escriben: “paciente debe estar ubicada en área de bajo riesgo operativo, no subir, no bajar escaleras, no marcha prolongada durante 1 o 2 meses” con fechas 14 de enero de 2021, por 2 meses de restricción; 10 de marzo de 2021, por 2 meses de restricción; 26 de mayo de 2021, por 1 mes de restricción y 18 de agosto de 2021, por 2 meses de restricción (se anexa copia de dichas restricciones y quedan descritas para su fácil localización como anexo 2), y ya estando un servidor en funciones como “DD”, acudió a la oficina de la Subdirección de Bomberos (yo no me encontraba) la bombero segundo “A” a presentar una forma de restricción temporal de actividades emitida por el Instituto Municipal de Pensiones el 20 de octubre del año 2021, la cual dice: “Actividades que no pueden realizar” y escriben: “paciente debe estar ubicada en área de bajo riesgo operativo, no subir, no bajar escaleras, no marcha prolongada durante 2 meses” (se anexa copia de dicha o restricción y queda descrita para su fácil localización como anexo 3); sin embargo, la bombero segundo “A” le comenta a mi asistente que ella no se está presentando a trabajar ya que es paciente oncológica y por la pandemia debe de estar en confinamiento ya que existía un decreto nacional de que los pacientes oncológicos en tiempo de pandemia activa tenían que estar confinados*

realizando trabajo desde casa. Situación de la cual un servidor no había localizado nada en su expediente, razón por la cual, acudí a reunión con el doctor "Z" de Medicina del Trabajo del Instituto Municipal de Pensiones para ver el estatus médico de la compañera "A" y de algunos otros elementos en restricciones y acciones médicas qué revisar en ese proceso de entrega recepción. Explicándome el doctor "Z" tocante a la compañera "A" del confinamiento de los pacientes oncológicos. Siendo así que ella continúo confinada en su casa con el seguimiento de su lamentable y triste enfermedad y en su proceso de recuperación.

Siendo hasta el mes de marzo del año 2022 que la bombero segundo "A" acudió nuevamente a la oficina de la Subdirección a entregar una forma de restricción temporal de actividades realizada por el Instituto Municipal de Pensiones el día 01 de marzo del año 2022, donde indica: "Actividades que no puede realizar" y escriben: "Paciente con factores de vulnerabilidad por antecedente de tratamiento oncológico, se recomienda confinamiento por 4 meses más" (se anexa copia de dicha restricción y queda descrita para su fácil localización como anexo 4), y en esa ocasión yo iba entrando a mi oficina y me la encontré cuando entregaba su forma de restricción, saludándola, a lo que ella muy contenta me dijo que en pensiones ya le habían dicho que estaba mucho mejor de su enfermedad y que ya quería volver al trabajo, razón por la que la invité a pasar a mi oficina y me estuvo platicando de lo difícil que había sido su enfermedad y que le extirparan un seno, razón por la cual yo intentaba animarla diciéndole que gracias a Dios estaba bien, que ya estaba pasando ese horrible sueño y que pronto volvería a estar entre nosotros, entre su familia que somos los bomberos, incluso me disculpé por no haberla visitado en su confinamiento, pero no sabíamos quién o quienes pudiéramos ser portadores del virus y la podíamos poner en peligro.

Siguiendo la plática en mi oficina, en ese momento me comenzó a decir que ella estaba enterada de un proyecto nuevo que yo estaba impulsando, que era la creación de la Unidad de Investigación de Incendios y Explosiones (UIIE) y que ella era licenciada en criminología y que cuando ella ya pudiera volver ella quería que yo la asignara a dicha unidad, comentándole un servidor que ese proyecto yo lo había pasado a la Subdirección de Inteligencia de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, ya que Bomberos no tenía la personalidad jurídica para las investigaciones, pero trabajando desde la subdirección policiaca sí se podía potencializar ese proyecto, comentándome ella ya con tono de molestia que estaban dos bomberos allá comisionados y que: "¿por qué no podía comisionarla yo para allá?". A lo cual le respondí que cuando ella estaba en confinamiento este proyecto se pasó para allá y se comisionaron dos bomberos desde su inicio ya que serían los dictaminadores de causas de incendios en las investigaciones

que realizaran, indicándole un servidor que cuando el Instituto Municipal de Pensiones ya viera que la pandemia cedió y que no era necesario más confinamiento para ella, yo podía hablar con el comisario “BB” para que la comisionaran a esa unidad de investigación, ya que esa unidad estaba ya en otra subdirección y yo ya no tenía injerencia. Situación que molesto a la compañera “A”, enojada se levantó y dijo retirándose: “mmm valiendo madre”.

Fue así que a principios del mes de julio de 2022, la bombero segundo “A” llegó nuevamente a la oficina de la subdirección de bomberos (exactamente a los cuatro meses que se le vencía su último confinamiento por la pandemia) en donde no me encontraba en esos momentos, indicándole a mi asistente que ya se estaba presentando a trabajar pero que traía una forma de restricción temporal de actividades emitida por el Instituto Municipal de Pensiones en donde dice: “Actividades que no puede realizar” y escriben: “Se envía a prueba laboral a área de bajo riesgo operativo, no actividad de alto impacto a rodillas, paciente con accidente de trabajo número “CC”. Restricción por 6 meses (se anexa copia de dicha restricción y queda descrita para su fácil localización como anexo 5). Para lo cual, mi asistente se comunicó con un servidor vía telefónica para informarme que la compañera “A” ya se presentaba a trabajar pero que traía restricción médica, indicándole a mi asistente que le dijera a la bombero segundo “A” que en un momento le indicaban qué procedía, para lo cual, me comuniqué con mi coordinador de la División de Planeación, bombero segundo “K” para comentarle acerca de la bombero segundo “A”, de que ya se presentaba a trabajar, pero que traía restricción médica y que en lo que veía su solicitud con el comisario “BB” de comisionarse a la Unidad de Investigación de Incendios y Explosiones, la asignara al área de captura de reportes y estadística (un área en donde las personas están sentadas y su trabajo es estar capturando en un sistema computarizado todos los reportes que atiende la subdirección de bomberos); sin embargo, esta situación le molestó a la bombero segundo “A” y regresó con mi asistente y le pidió que le tramitaran sus vacaciones ya que se le debían muchas por todo el tiempo que no las tomó. Es de esa manera que la bombero segundo “A” tomó un periodo de vacaciones por 15 días, del 18 al 31 de julio del año 2022 (se anexa copia de papeleta de vacaciones emitida por Oficialía Mayor del Municipio de Chihuahua, anexo 6).

El día 01 de agosto del año 2022, me encontraba en mi oficina y la bombero segundo “A” abrió abruptamente la puerta de mi oficina, puso un documento en mi escritorio y textualmente me dijo: “Léelo y atiende mi solicitud” (quiero señalar que en la Dirección de Seguridad Pública Municipal al igual que en la Subdirección de Bomberos y Rescate, nuestro régimen disciplinario es de respeto a los mandos y más aún a mi investidura como “DD” de parte de los subordinados); sin embargo, no emití comentario alguno, yo pensaba que ella

estaba muy afectada por lo de su enfermedad y no estaba ni pensando ni razonando nada a su alrededor, por lo que sólo me concreté a leer el documento, mismo que se trataba de una solicitud de su parte en donde me solicitaba su cambio del área de captura y estadísticas para irse a un turno, a unas de las unidades de rehabilitación física en incidentes críticos (se anexa copia de dicho documento y queda descrito para su fácil localización como anexo 7). Indicándole yo que se encontraba en esa área en atención a una restricción médica, que nomás estaba sentada capturando en la computadora sin lastimarse la rodilla y que podría ser peligroso para ella y su salud el irse a esa unidad que solicitaba. Indicándome ella ya molesta nuevamente y textualmente diciéndome: “pues yo no quiero estar en ese lugar y menos con esas pinches viejas”, refiriéndose de esa manera a dos compañeras que estaban en esa área llevando a cabo la captura y la estadística de la subdirección de bomberos. Fue de esa manera que se le asignó a la unidad de rehabilitación para que no se alterara, pues yo comprendía que lo que había vivido de su padecimiento la traía sumamente trastornada y enojada con todo y con todos, pero que quizá ayudándola y apoyándola saldría de lo que había vivido.

NOTA: Hasta este punto con lo expresado por un servidor y con las pruebas que presento para corroborar lo expresado, quiero desmentir lo que la bombero segundo “A” expone en el segundo párrafo de su denuncia.

Respecto a lo que dice la bombero segundo “A” en el tercer párrafo de que la amenacé con correrla porque salía de su casa a un taller, aún en confinamiento es falso, ya que un servidor no estaba de “DD” cuando ella realizaba esas acciones y por otra parte, un servidor como “DD” no tiene la facultad de realizar la baja de ningún elemento.

Respecto a lo que comenta la bombero segundo “A” en el cuarto párrafo de que no le dieron “uniforme” quiero aclarar que a lo que ella se refiere son a los equipos de protección personal (lo que comúnmente se les llama los trajes de bomberos) y no uniformes y que dice que se sintió discriminada es falso, debido a que el proyecto de adquisición de equipos de protección personal para bomberos fue un proyecto que presenté en el año 2022, ya que los equipos que se tenían ya estaban con mucho uso y no se les había proporcionado uno nuevo en cinco años, siendo de esta manera que se asignó un presupuesto mayor a los 24 millones de pesos para este proyecto de parte de la Dirección de Seguridad Pública Municipal; sin embargo el comisario “BB” había realizado un recorrido por varias estaciones y había solicitado al personal que le mostraran sus equipos de protección personal, observando el comisario que muchos de los equipos estaban en muy buenas condiciones, por lo que me instruyó a que realizara un diagnóstico de los equipos de protección personal que cada uno de

los elementos tenían, ya que los últimos equipos completamente nuevos que nos habían entregado a todo el personal había sido a finales del año 2017 y que había mucho personal que no los había usado en ese tiempo, siendo de esta manera que al diagnosticar el equipo de protección personal de los elementos, se observó que el equipo de la bombero segundo “A” se encontraba en excelentes condiciones de uso, toda vez que ella tiene desde el año 2018 con diferentes tiempos de restricciones médicas, incapacidades emitidas por el Instituto Municipal de Pensiones y su lamentable enfermedad oncológica que la sometió a un confinamiento por dos años en tiempos de pandemia sin el uso de su equipo de protección personal (se anexa copias de 15 documentos de restricciones, incapacidades y de su padecimiento oncológico y queda descrita para su fácil localización como anexo 8). Motivo por el cual quien era su jefe de turno bombero primero “S” (quien ya se encuentra jubilado) determinó que el equipo de protección personal de la bombero segundo “A” estaba en excelentes condiciones.

Sin embargo, la bombero segundo “A” cuando supo que les estaban tomando medidas a los elementos que les darían equipo de protección personal, ella aún y sabiendo que su equipo estaba en excelentes condiciones se presentó a la toma de medidas y expresó: “A mí a huevo me van a dar traje nuevo, pues cómo chingados, o todos coludos o todos rabones”. Destacando que no fue el único equipo de protección personal que se encontró en excelentes condiciones a los elementos, sino que también se observaron equipos en muy buenas condiciones a radiooperadores y personal que desempeñaban alguna función en las oficinas. Siendo los del personal que se encontraba en el operativo (atención a incendios) los que presentaban mayor daño y desgaste. Y retomando nuevamente el tema de que ella había solicitado irse a turno a una unidad de rehabilitación yo no me sentía a gusto y me preocupaba su situación, toda vez que, aunque no entraba a incendios y en esa unidad básicamente es apoyar al personal que está en una emergencia con hidratación, alimentos, etc. No dejaba de pensar que ella traía una actitud muy agresiva, a veces triste, a veces pensativa y que todo era derivado a lo que había vivido por su enfermedad oncológica. Situación que me preocupaba. Fue así que en el mes de septiembre del año 2022, la Coordinación de Protección Civil Municipal solicitó a la Dirección de Seguridad Pública Municipal el apoyo con 3 elementos de la Subdirección de Bomberos y Rescate para que apoyarán como inspectores en las labores propias de dicha coordinación, por lo que solicité que estando de turno acudiera la bombera segundo “A” a la oficina de un servidor para platicar con ella y preguntarle que si no le gustaría irse comisionada a la Coordinación de Protección Civil Municipal, que allá no tenía riesgos ni estaba tendiente a lesionarse más su rodilla, a lo que la bombero segundo “A” accedió de manera gustosa, vi que le había agradado

la idea, incluso mencionó que ella veía que podía crecer en aquella área y aprender mucho (incluso ella misma lo externa en su escrito en el pequeño quinto párrafo de la primera hoja, que estuvo muy tranquila y en paz). Siendo de esta manera que la bombero segundo junto con otros dos compañeros de bomberos se fueron comisionados a la Coordinación Municipal de Protección Civil.

Lo que la bombero segundo “A” expresa en el sexto párrafo de igual manera es falso ya que ella permaneció en la Coordinación Municipal de Protección Civil hasta el mes de julio del año 2023, durando cerca de ocho meses comisionada, ya que ella le solicitó al Coordinador de Protección Civil devolverse a bomberos debido a que estábamos iniciando un periodo de exámenes para ascensos (se anexa copia de oficio de término de su comisión y queda descrito para su fácil localización como anexo 9) situación a la que yo le comenté que no era necesario que se devolviera de Protección Civil, que si ella estaba a gusto que siguiera ahí y que el hecho de estar comisionada no la privaba de poder participar en el proceso de ascensos ya que sólo estaba comisionada, pero que ella seguía siendo de la subdirección de bomberos, a lo que me respondió: “Yo hago con mi vida lo que me da mi chingada gana”, nuevamente de manera altanera y soberbia, ignorando todo protocolo disciplinario. Es de esa manera que la bombero segundo “A” regresa a la subdirección de bomberos, pero previamente en el mes de marzo de ese mismo año, presentó una forma de restricción de actividades emitido por el Instituto Municipal de Pensiones donde dice: “Actividades que no puede realizar” y dice: “Se continúa con restricción laboral, en área de bajo riesgo operativo, paciente no puede realizar actividad de alto impacto a rodilla, no correr, no brincar, no marcha prolongada por 6 meses. (Se anexa copia de restricción médica y queda descrito para su fácil localización como anexo 10), siendo de esta manera que nuevamente se le asignó a la división de planeación con el coordinador bombero segundo “K”, mismo que al ver la renuencia de la bombero segundo “A” de nuevamenteirse al área de estadística y captura, la asigna a la unidad de inspección de hidrantes, donde su función es solo verificar que los hidrantes se encuentren en óptimas condiciones de uso y registrar su geolocalización en los sistemas de tablets con los que cuenta la subdirección.

Siendo así que en uno de los exámenes que les pusieron a todos los elementos en la Universidad La Salle (ya que en la universidad prestaron un aula y equipo de cómputo para los exámenes de ascensos de los bomberos), pidió correr conductos para hablar con un servidor el bombero segundo “T”, quien al entrevistarme con él me externó que la bombero segundo “A” le había dicho que su hermana, quien también es bombero, de nombre “C”, un día antes había hecho el examen ya que también estaba concursando en los ascensos y que le había pasado las respuestas del examen, situación que enojó al bombero

segundo “T” y me solicitó externar esta situación ante la Comisión de Selección y Promoción y del Consejo de Honor y Justicia del H. Cuerpo de Bomberos y Rescate.

Fue de esta manera que un servidor expuse la queja del bombero segundo “T”, ante la Comisión y fue la misma Comisión que me encomienda entrevistar a todas las personas que estuvieron en dicho examen para preguntar respecto a lo denunciado por el bombero segundo “T” (para prueba pueden solicitar el acta de reunión a la comisión a la DSPM⁴ en donde se me encomienda dicha situación) y para cada una de las entrevistas solicité a cada uno de los entrevistados me permitieran grabar su declaración, ya que las mismas serían presentadas ante la Comisión para que deliberaran al respecto, siendo de esta manera que en la siguiente reunión de la Comisión se presentaron por un servidor y los integrantes de la Comisión determinaron que no existían evidencias fundamentadas para corroborar el hecho de que la bombero segundo “A” había copiado algún examen, tal como lo había externado y denunciado el bombero segundo “T”.

Respecto al séptimo párrafo quiero comentar que en el mes de agosto del año 2023, ascendieron al rango de bomberos segundos la cantidad de 77 elementos de la Subdirección de Bomberos, entre ellos había ascendido de bombero de academia a bombero segundo “A” y un servidor inicié una dinámica de reuniones motivacionales con todo el personal ascendido de las distintas divisiones que conforman la Subdirección de Bomberos y Rescate, tales como operativo, logística y planeación, es de esta manera que en el mes de septiembre tocó citar a los nuevos mandos de las divisiones de logística y de planeación, por lo que entre varios temas les comentaba yo que ya habían ascendido, que ya ostentaban un rango y que debían ser quienes tienen que dar el ejemplo de disciplina, de superación, de motivación para el resto del personal y sobre todo a los nuevos cadetes que se habían incorporado meses atrás; sin embargo, la expresión corporal y facial de la bombero segundo “A” (quién se encontraba sentada enfrente de un servidor) no era la adecuada, no mostraba respeto ni disciplina, ya que estaba sentada como coloquialmente se dice toda desparramada en la silla, haciendo muecas de desprecio y hasta de burla cuando un servidor se encontraba hablando, hacia sus ojos hacia arriba y volteaba a los lados queriendo mostrarse distraída o aislada de lo que yo les estaba comentando. Fue de esa manera que les pregunté en general si alguien deseaba externar algo, a lo que la bombero segundo “G” levantó su mano y al darla la palabra, se enmudeció por un momento y dijo, es que no sé cómo decirlo o preguntarlo, a lo que contesté: “para mí no existen preguntas estúpidas no te

⁴ Dirección de Seguridad Pública Municipal.

preocupes, adelante” (y no como lo quiere hacer ver la bombero segundo “A”), después de concluida su participación la siguiente en alzar la mano para decir algo fue la bombero segundo “A”, quien al darle la palabra concretamente me preguntó: “Bueno yo ya soy bombero segundo ¿Cuál unidad voy a manejar? ¿ya puedo no? Puesto que ya soy segundo”, a lo que yo le contesté que era una gran responsabilidad el manejar un camión de bomberos que pesa hasta 14 toneladas de peso, que era peligroso para ella, para los compañeros que la acompañan y para la ciudadanía, respondiendo ella que entonces para qué había ascendido y le contesté que respecto a su proceso de ascensos yo no estaba de acuerdo en que ella hubiera hecho el examen físico aun con su restricción médica (ver anexo 10) ya que el examen físico fue a mediados del mes de julio en su restricción médica y que no hubiera informado a los instructores que pusieron dicho examen que tenía dicha restricción, que puso en riesgo su salud y su rodilla; sin embargo, ella insistió diciendo que años atrás había manejado ya unidades de bomberos, indicándole un servidor que yo desconocía si ya había manejado anteriormente o no, pero que desde mi punto de vista primeramente era necesario que viera la situación de su rodilla, ya que los camiones son muy altos y se puede lastimar, y que por otra parte, tenía que comenzar desde el principio, acompañando a otro conductor para que le vayan enseñando, que sería muy irresponsable de mi parte permitirle manejar así nomás, fue cuando ella comenzó a llorar, mostrando en su rostro coraje ya que me veía con ojos de odio, por lo que el Coordinador de Logística bombero segundo “E” le comentó: “Mire mi segundo “A”, creo que no está entendiendo lo que “O” le está diciendo, ósea no le está diciendo que no la va a dejar conducir un camión de bomberos, le está diciendo que se capacite, que tome el curso de chofer maquinista que tenemos los que conducimos, que se atienda su rodilla para que ya la puedan pasar a operativo y ya no traiga restricciones y verá que poco a poco le van a dar su espacio en el operativo como conductora, a lo que la bombero segundo solo le comentó: “Gracias”, ya tranquilizándose un poco, a lo cual le comenté que me disculpara si la habla hecho llorar o enojar o sentir mal, pero que tenía que entenderme de la gran responsabilidad que existe en mí si yo le permitiera manejar un camión sin la preparación adecuada y con la restricción médica.

Respecto a los últimos párrafos comento que días después, el 13 de septiembre del año 2023 recibí documento de parte del comisario “BB” (anexo copia de dicho documento y queda descrito para su fácil localización como anexo 11), donde me informa que la bombero segundo “A” ha sido comisionada a la unidad de investigación de incendios y explosiones de la Subdirección de Inteligencia de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.

Siendo en una reunión con el comisario “BB” donde me comenta que la compañera bombero segundo “A” solicitó hablar con él para pedirle que la

comisionara a dicha unidad de investigación, ya que ella era licenciada en criminología y podía desempeñar un buen papel en dicha unidad y podría tener un buen aprendizaje, además de que ya esa unidad estaba creciendo y necesitaba más personal, toda vez que se trabaja en binomio, es decir, un policía y un bombero para las investigaciones que le competen a dicha unidad.

Así que desde la fecha ya no he tenido contacto con la bombero segundo “A”, toda vez que al encontrarse comisionada en otra subdirección no recuerdo haberla visto en algún punto como ella lo comenta.

• *En la Subdirección de Bomberos y Rescate no obra queja, reporte, oficio, o documento confidencial emitido por la bombero segundo “A” de alguna situación en el interior de la subdirección.*

• *La bombero segundo “A” se encuentra comisionada por el comisario “BB” a la Unidad de Investigación de Incendios y Explosiones UIIE de la subdirección de inteligencia desde el pasado 08 de septiembre del año 2023 (ver anexo 11) y tengo conocimiento que las oficinas de dicha unidad están localizadas a un costado de la comandancia norte de la Dirección de Seguridad Pública Municipal en la avenida Homero # 500 de la colonia Revolución.*

Y es en ese sentido que al encontrarse ella comisionada en otra subdirección, yo desconozco qué función realiza, en qué se desempeña, qué está realizando dentro de la unidad de investigación y/o cuál o cómo es su ambiente de trabajo desde hace 9 meses a la fecha.

Una vez contestado el informe que se me solicita, quiero expresar que es verdaderamente lamentable la forma en que la bombero segundo “A” busca cómo dañarme o dañar la envestidura que represento, así como a una institución tan noble y loable como lo es el cuerpo de bomberos. No se puede, ni se debe ser manchada por el uso falso de las instituciones y menos buscando dirigir o canalizar una queja en razón de género, de acoso laboral o discriminatorio.

El cuerpo de bomberos y rescate, como muchas instituciones de seguridad, se debe de regir por la buena conducta, la honradez, la responsabilidad, el honor, el valor y la disciplina.

De mi parte pongo a consideración mi expediente, así como el actuar que he realizado al frente de la subdirección de bomberos y rescate con las declaraciones de las compañeras bomberas que tengo bajo mi subordinación que ustedes consideren necesarios entrevistar.

Y, por otra parte, respecto a la bombero segundo “A” solo complemento este escrito comentando que ella era policía municipal de la ciudad de Chihuahua y

que en el 2009 salió de la corporación por haber reprobado los exámenes de confiabilidad...". (Sic).

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

II. EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja signado por "A" presentado en fecha 23 de abril de 2024, ante este organismo, transcrita en el párrafo número 1 de la presente resolución.

5. Informe de ley rendido por el maestro Roberto Andrés Fuentes Rascón, mediante el oficio número SNPE/0358/2024, el cual quedó transcrita en el párrafo 2 de la presente resolución, al que se adjuntó la siguiente documentación:

5.1 Oficio número DSPM/SJ/DJ/ACMM/211/2024, a través del cual la licenciada Ana Cristina Mariñelarena Moreno, Encargada del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, rindió el informe en relación con los hechos motivo de la queja, y remitió:

5.1.1 Oficio número DSPM/SA/JRH/666/2024 de fecha 09 de mayo de 2024, signado por la licenciada Alma Rosa Cayente Romero, Jefa del Departamento de Recursos Humanos de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, a través del cual informó que "A", cuenta con nombramiento como Bombero 2° de la Coordinación de Bomberos. Contando con una orden de arresto, de fecha 22 de julio de 2022.

5.1.2 Oficio número DSPM/SHCB/356/2024, de fecha 07 de mayo de 2024 a través del cual "O", rindió un informe en relación con los hechos motivo de queja, el cual quedó transcrita en el capítulo de antecedentes.

6. Declaración testimonial de "P" de fecha 14 de junio de 2024, quien ante la fe de la licenciada Gabriela Catalina Guevara Olivas, Visitadora General de este organismo, realizó manifestaciones en relación con los hechos motivo de la queja.

7. Declaración testimonial de "G" de fecha 14 de junio de 2024, quien ante la fe de la Visitadora integradora realizó manifestaciones en relación con los hechos motivo de la queja.

8. Declaración testimonial de "I" de fecha 17 de junio de 2024, quien ante la fe de la Visitadora encargada de la tramitación de la queja realizó manifestaciones en relación con los hechos motivo de la queja.

9. Declaración testimonial de "J" de fecha 17 de junio de 2024, quien ante la fe de la

Visitadora integradora realizó manifestaciones en relación con los hechos motivo de la queja.

10. Declaración testimonial de “K” de fecha 18 de junio de 2024, quien ante la fe de la Visitadora encargada de la tramitación del presente expediente realizó manifestaciones en relación con los hechos motivo de la queja.

11. Declaración testimonial de “M” de fecha 18 de junio de 2024, quien ante la fe de la Visitadora integradora realizó manifestaciones en relación con los hechos motivo de la queja.

12. Declaración testimonial de “L” de fecha 18 de junio de 2024, quien ante la fe de la Visitadora encargada de la tramitación de la queja realizó manifestaciones en relación con los hechos bajo análisis.

13. Evaluación psicológica de “A” realizada el día 18 de junio de 2023, por la licenciada Lluvia Lizeth Escobedo Guerra, adscrita a la Unidad de Atención a Casos de Violencia Laboral del Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

14. Escrito de fecha 09 julio de 2024 signado por la representante legal de la quejosa, quien es abogada adscrita a la Unidad de Casos de Violencia Laboral del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, mediante el cual remitió escrito de denuncia por el delito de discriminación de “A”, el cual quedó registrado bajo el Número Único de Caso “U”.

15. Declaración testimonial de “Q” de fecha 19 de agosto de 2024, quien ante la fe de la Visitadora integradora realizó manifestaciones en relación con los hechos motivo de la queja.

16. Declaración testimonial de “C” de fecha 19 de agosto de 2024, quien ante la fe de la visitadora ponente realizó manifestaciones en relación con los hechos motivo de queja.

17. Declaración testimonial de “R” de fecha 19 de agosto de 2024, quien ante la fe de la visitadora integradora realizó manifestaciones en relación con los hechos motivo de queja.

III. CONSIDERACIONES:

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

19. En atención a lo dispuesto en el numeral 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que establece que, en el caso de una ausencia temporal o definitiva, las funciones de la persona en quien recaiga la Presidencia de la Comisión Estatal de los Derechos, serán cubiertas por la persona que ocupe la Dirección de Control, Análisis y Evaluación, con las facultades establecidas en el artículo 15 de esta Ley, el suscrito se encuentra habilitado para resolver el presente asunto.⁵

20. Según lo establecido en los artículos 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción recabados y diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o las personas servidoras públicas han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, con estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra carta magna para que, una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.

21. La controversia sometida a consideración de este organismo por parte de “A”, se hace consistir en que ésta consideró que fue víctima de discriminación laboral a causa del cáncer que padeció y otras condiciones de salud.

22. Previo al estudio del fondo, este organismo estima necesario señalar algunas premisas normativas a fin de establecer el contexto jurídico aplicable, para posteriormente determinar, conforme a la evidencia incorporada al expediente, si existe responsabilidad atribuible a la autoridad señalada.

23. En primer término, es necesario establecer que la discriminación es una distinción de trato irracional en el ejercicio de los derechos humanos y se encuentra basada directa o indirectamente en categorías sospechosas o prohibidas.

24. Dentro del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, destacan los siguientes instrumentos internacionales que consagran la prohibición de discriminación:

a) Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH).

El artículo 2 establece que todas las personas tienen los derechos y libertades proclamados en la Declaración sin distinción alguna, entre otros motivos, por razón de sexo, origen nacional o social, o cualquier otra condición.

b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).

⁵ 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.

El artículo 2, párrafo 1, obliga a los Estados Parte a garantizar los derechos previstos en el Pacto sin discriminación alguna, y el artículo 26 dispone que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección contra la discriminación.

c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

El artículo 2.2 manda que el ejercicio de los derechos garantizados por el Pacto se realice sin discriminación por motivos de raza, sexo, idioma, religión, origen social, condición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

25. Por cuanto hace al Sistema Interamericano de Derechos Humanos, aplican los siguientes estándares normativos:

a) Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH).

El artículo 1.1 obliga a los Estados Parte a garantizar los derechos reconocidos en la Convención sin discriminación alguna, y el artículo 24 reconoce el derecho de igualdad ante la ley.

b) Protocolo de San Salvador.

El artículo 3 establece que los derechos económicos, sociales y culturales deben ser garantizados sin discriminación por motivos de raza, sexo, opinión, origen social u otra condición.

26. Asimismo, en los tratados especializados que se citan a continuación:

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

El artículo 1 define la discriminación contra la mujer como toda distinción o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar los derechos humanos y libertades fundamentales de la mujer.

De igual manera, el artículo 2 impone a los Estados la obligación de eliminar la discriminación en todas sus formas, incluyendo el ámbito laboral.

b) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

El artículo 5 reconoce el derecho a la igualdad y prohíbe categóricamente toda forma de discriminación por motivos de discapacidad, obligación plenamente vinculante para México.

c) Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales.

Su artículo 3.1 señala que los pueblos indígenas deberán gozar plenamente de los derechos humanos sin discriminación, premisa que se ha interpretado extensivamente hacia cualquier condición que constituya vulnerabilidad estructural.

27. Si bien es cierto, a nivel internacional no se establece de manera precisa la prohibición de discriminar con base en la condición de salud, también lo es que la

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), ha realizado un análisis exhaustivo en este sentido, al catalogar dicha prohibición dentro de “otra condición social”, y en este sentido ha sostenido lo siguiente:

“...La discriminación sobre la base de la contaminación por el VIH o el SIDA, real o presunta, está prohibida por las normas internacionales vigentes en materia de derechos humanos y que la expresión “o cualquier otra condición social”, que figura en las disposiciones sobre no discriminación debe interpretarse que abarca el estado de salud, incluso el VIH y el SIDA...”.⁶

28. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, en la Observación General 20, ha sostenido:

“...En el artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y, Sociales y Culturales, se enumeran como motivos prohibidos de discriminación “la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social”. La inclusión de “cualquier otra condición social” indica que esta lista no es exhaustiva y que pueden incluirse otros motivos en esta categoría...⁷

...El estado de salud se refiere a la salud física o mental de una persona. Los Estados partes deben garantizar que el estado de salud efectivo o sobreentendido de una persona no constituya un obstáculo para hacer realidad los derechos garantizados en el Pacto. Los Estados a menudo se escudan en la protección de la salud pública para justificar restricciones de los derechos humanos relacionadas con el estado de salud de una persona. Sin embargo, muchas de esas restricciones son discriminatorias, por ejemplo, la de dispensar un trato distinto a una persona infectada por el VIH en lo que respecta al acceso a la educación, el empleo, la atención sanitaria, los viajes, la seguridad social, la vivienda o el asilo”.⁸

29. Ahora, resulta pertinente incorporar el marco nacional aplicable al derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación, toda vez que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los mismos. Dicho

⁶ Naciones Unidas, Comisión de Derechos Humanos, *Resolución 1996/43* de fecha 19 de abril de 1996. *Protección de los Derechos humanos de las personas infectadas con el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y con el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA)*. Véase también *Resolución 1995/44* de fecha 3 de marzo de 1993 y *Resolución 2025/84* de fecha 21 de abril de 2005.

⁷ Naciones Unidas, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General 20, La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*. 02 de julio de 2009, Párr. 15.

⁸ Ibídem, párr. 33.

numeral también establece la prohibición de toda forma de discriminación motivada, entre otras condiciones, por cuestiones de salud, género, condición social, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

30. Conforme a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 1, fracción III: “...Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, (...) o cualquier otro motivo”.

31. De esta manera, se advierte que el principio de igualdad y no discriminación constituye una norma de *ius cogens*, tal como ha sido reconocido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, quien ha determinado que la discriminación puede manifestarse de manera directa, cuando se establece una diferencia de trato explícita, o indirecta, cuando una práctica aparentemente neutral coloca en desventaja a un grupo históricamente vulnerado. El estándar interamericano exige evaluar si el trato diferenciado carece de una justificación objetiva y razonable, y si resulta proporcional en relación con el objetivo legítimo perseguido.⁹

32. Con base en el marco constitucional e internacional previamente expuesto, corresponde a este organismo determinar si las expresiones, decisiones administrativas y conductas atribuidas a “O”, constituyen un trato discriminatorio hacia “A”, derivado de su condición de salud —cáncer de mama—, y de sus limitaciones físicas temporales.

33. La quejosa señaló que después de reincorporarse a sus labores, luego de permanecer incapacitada por cáncer de mama y por ser persona vulnerable durante la pandemia de COVID-19, participó en la convocatoria de promoción de ascensos del H. Cuerpo de Bomberos y Rescate 2023, obteniendo el grado de Bombera 2°. Agregó que, con motivo de los mencionados ascensos, se convocó a una reunión en el mes de septiembre de 2023 y durante el desarrollo de la reunión, “A” cuestionó la posibilidad de volver a ser encargada, jefa de batallón o manejar máquinas, dando “O” una respuesta negativa al señalar como impedimento su condición de salud.

34. De la evidencia recabada, particularmente de la queja de la promovente, las declaraciones testimoniales de “P”, “G”, “I”, “J”, “K”, “M”, “L” y “C”, así como la evaluación psicológica emitida por la Unidad de Atención a Casos de Violencia Laboral

⁹ Corte IDH. Caso Norín Catrimán y otros (*Dirigentes, miembros y activista del Pueblo Indígena Mapuche*) vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de mayo de 2014. Pár 200.

del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, se advierte que las expresiones del servidor público “O” aludieron de manera directa y explícita a la enfermedad oncológica que padeció la quejosa, tal y como se detalla a continuación.

35. En la declaración vertida por “P”, en lo que interesa señaló:

“...Lo que puedo decir en relación con la queja de “A”, es solamente sobre la ocasión en que estuve presente en una reunión de mandos que se llevó a cabo en la sala de PECCU, en el mes de septiembre de 2023, no recuerdo la fecha exacta, la reunión la presidía el “DD” de bomberos “O” y asistimos “V”, “K”, la compañera “G”, “W”, no recuerdo quien más estaba. Esa reunión era para informarnos de los ascensos y las obligaciones que se adquirían al ser ascendidos. Durante el desarrollo de la reunión, “A” preguntó qué posibilidad había de que ella se hiciera cargo de una estación o que condujera una unidad. “O”, le dijo a “A” que ella iba saliendo de un cáncer, que tenía problemas de rodilla, que se hizo una manga gástrica y no recuerdo que más padecimientos de salud le dijo y “A” solo le dijo que se había salido de contexto al referir todo eso. Otro compañero que se llama “E”, intervino tratando de mediar la situación, pero no recuerdo qué dijo....”. (Sic).

36. De igual manera, se recibió el testimonio de “G”, quien en relación al punto en análisis refirió:

“...En el periodo de mayo a junio de 2023, se inició con las promociones y ascensos, saliendo beneficiadas varias personas, entre ellas “A”, por lo que en el mes de septiembre de 2023, nos reunieron en la sala PECCU, en la comandancia norte a todos los bomberos que habíamos ascendido como bomberos segundos, éramos como unas 30 personas aproximadamente. La reunión fue convocada por el “DD” y era para darnos a conocer la nueva normativa por la que nos íbamos a manejar como mandos, se tocaron varios temas. Durante el desarrollo de la reunión, “O” preguntó si alguien tenía alguna duda o quería participar y la compañera “A”, levanta la mano para participar y pregunta que si ella podía hacerse cargo de una estación o conducir una unidad. En ese momento “O”, en un tono de burla le responde, como si tú no has estado aquí, que yo sepa te la has pasado incapacitada, te hiciste la manga gástrica y te hiciste procedimientos estéticos, aparte del tiempo que estuviste incapacitada por el cáncer. La compañera “A” se soltó llorando y le dijo que no era el lugar ni el momento para hacer esos comentarios, que para ella había sido muy difícil su enfermedad y que además ella ya traía experiencia como conductora y encargada de estación”. (Sic).

37. En el mismo sentido se recabó la declaración de “I”, quien manifestó:

“...Cuando ascendí a bombero 2do, se realizó una reunión en la sala de PECCU en la comandancia norte, organizada por “O”, quien reunió a todos los bomberos

que ascendimos a segundos, a fin de darnos a conocer nuestras nuevas obligaciones y manera de organizarnos. Durante el desarrollo de la reunión se nos dijo que asumíramos nuestro cargo, que nos diéramos a respetar, que tendríamos más obligaciones, que empezáramos a manejar las unidades poco a poco y a hacernos cargo de las estaciones. En ese momento la compañera “A”, le dijo a “O”, que ella quería la oportunidad de ser encargada de estación y empezar a manejar una unidad de nuevo. A lo que “O”, le contestó que en qué cabeza cabía que ella iba a empezar a manejar una máquina, si ella representaba un riesgo para agarrar dicha responsabilidad, porque iba saliendo de una incapacidad de dos años por la enfermedad de cáncer. La compañera le dijo que no se saliera de contexto y “O” le dijo que no era solo el cáncer, sino todas las cirugías estéticas que se había hecho como el bypass, que eso no entraba dentro de la incapacidad por el cáncer. Acto seguido el compañero “E” intervino queriendo mediar la situación, comentando que poco a poco se fuera incorporando, que ya verían si se le daba la oportunidad. Mi compañera “A” se exaltó y empezó a llorar, le dijo a “O” que no tendría por qué señalarle las enfermedades por las que había pasado. Al terminar la reunión yo me acerqué con la compañera “A”, quien continuaba llorando muy alterada, y le dije que no me pareció apropiado el comportamiento de “O” y que no se quedara callada.... (Sic).

38. También se recabó la declaración de “J”, quien, ante la fe de la Visitadora Ponente, refirió lo siguiente:

“...Cuando ascendí a bombero 2do, nos reunieron a todas las personas que ascendimos en la sala PECCU, de la Dirección de Seguridad Pública Municipal en la comandancia norte. La reunión fue organizada por “O” y acudimos aproximadamente 15 personas. La reunión trató sobre los ascensos, era para informarnos sobre las nuevas atribuciones que tendríamos como bomberos segundos. Durante el desarrollo de la reunión la compañera “A”, le comentó a “O” que ella quería regresar a turno, es decir, al área operativa, ya que estaba en el área administrativa después de haber atravesado por un cáncer de mama. Que quería que se le tomara en cuenta para irse integrando poco a poco e ir subiendo de puesto, preguntándole “O” que hasta dónde quería llegar, diciéndole ella que hasta donde se pudiera llegar, que hasta jefa de batallón de ser posible. A lo que “O”, frente a todos los que estábamos en la reunión, le dijo a “A”, que cómo es que quería regresar al turno, como bombero o maquinista, que no era lo mismo manejar las faunas que las maquinas, ella le dijo que sí había manejado unidades ligeras, que incluso después de cargar combustible había manejado máquinas grandes de regreso a la estación. “O” le comenzó a decir que cómo quería eso, si ella se la pasaba incapacitada, que cuando no era la rodilla, era el brazo o el cáncer. La compañera “A” le dijo que por qué no, que quería regresar poco a poco, “O”, le dijo que cómo quería regresar después del cáncer. Ella insistía que sí

podía, aunque hubiera tenido cáncer, que el haber tenido cáncer no era un motivo para ella superarse dentro del departamento. “O” lo único que decía era que no podía y hacía referencia a su situación de salud y “A” se soltó llorando. En ese momento intervino el compañero “E”, quien le dijo a “A” que se tranquilizara y comenzó a mediar la situación, tratando de justificar a “O”. “A” le dijo que viera la diferencia entre la explicación dada por “E” y el ataque de “O”. “A” se quedó muy alterada y llorando durante toda la reunión, con mucho sentimiento...”. (Sic).

- 39.** En el mismo contexto, se recibió declaración por parte de “K”, quien ante la licenciada Gabriela Catalina Guevara Olivas, Visitadora de este organismo, manifestó lo siguiente:

“... No recuerdo exactamente la fecha, pero sé que fue en el mes de septiembre de 2023, se realizó una reunión en la sala PECCU de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, la cual fue convocada por “O” y estuvimos presentes alrededor de unas 30 personas que habíamos ascendido de grado, a bombero 2do. La reunión era para hacernos saber nuestros derechos y obligaciones como bomberos segundos y en la sección de preguntas, la compañera “A” externó que ella quería manejar una máquina. Entonces primero el Coordinador de Operativo “X”, le informó que ese no era el procedimiento, ya que tenía que empezar desde abajo, que además venía de una incapacidad y de una comisión en protección civil. Ya después “O”, también le dijo que no era viable su petición, pues venía de una incapacidad muy larga, además venía de protección civil e hizo referencia a una enfermedad por la que ella atravesó, sin recordar exactamente las palabras empleadas. La compañera “A” se soltó llorando por la respuesta de “O”, pues yo la percibí incomoda con lo referido por “O”. Ahí mismo el compañero de logística “E”, le explicó más a detalle a “A” cuál era el procedimiento para que pudiera ser encargada de un área o de una estación, por su seguridad. Y la compañera “A” se tranquilizó y ya luego se terminó la reunión...”. (Sic).

- 40.** En relación con los hechos en análisis, “M” señaló lo siguiente:

“Que desde hace 18 años soy bombero en el municipio de Chihuahua y conozco a “A”, pues en algún momento de mi trabajo, sin recordar el año, ella estuvo asignada en mí mismo turno, desconociendo la antigüedad de ella como bombero. Supe que “A”, estuvo incapacitada por un periodo largo de tiempo, por distintas situaciones de salud. En una ocasión, cuando ascendimos de grado a bomberos segundos, se realizó una reunión en la comandancia norte y en esa reunión hubo un desacuerdo entre “A” y “O”, pero la verdad no preste mucha atención y no recuerdo qué pasó con exactitud...”. (Sic).

- 41.** De manera similar se condujo “L”, al señalar lo siguiente:

“...En una ocasión nos reunieron a varios bomberos segundos, aproximadamente 30 o 40 personas, se llevó a cabo en la sala PECUU, no recuerdo la temática de la reunión. En el desarrollo de la reunión hubo un intercambio de preguntas y respuestas y la compañera “A” hizo una pregunta en relación con un puesto de trabajo, no recuerdo si de maquinista o jefa de estación. Uno de los jefes le respondió que había que seguir el procedimiento que siguen todos, que había que empezar poco a poco para ir escalando. Luego de eso, “A” se dirigió hacia “O”, quien hizo mención de algunas incapacidades de la compañera, pero no recuerdo específicamente que hablaron, solo recuerdo que la compañera se incomodó. Ya luego continuó la reunión sobre otros temas y ya cuando se agotaron los puntos, nos retiramos de la reunión...”. (Sic).

42. De una manera similar en cuanto al resto de los testimonios, se recibió la declaración de “C”, quien ante la fe de la licenciada Gabriela Catalina Guevara Olivas, manifestó lo siguiente:

“...Después de obtener el ascenso como bomberos segundos, se realizó una reunión en la sala PECCU de la Dirección de Seguridad Pública Municipal en septiembre de 2023, y al terminar la reunión, recibí una llamada de “A”, quien estaba muy alterada y llorando y me dijo que durante la reunión pidió la oportunidad de conducir un camión y “O”, le dijo muy grosero que cómo quería manejar si había estado incapacitada por cáncer, por un problema de rodilla y otras cosas, situación que hizo sentir a mi hermana muy mal, tan es así que estuvo llorando durante la reunión...”. (Sic).

43. Del análisis armónico de las declaraciones vertidas por las personas testigos, las cuales fueron referidas en los párrafos que anteceden, queda constancia de que durante la reunión celebrada en el mes de septiembre de 2023, “O”, hizo comentarios discriminatorios por su condición de salud, en contra de “A”. En especial, destacan frases como: “Tú, que tuviste cáncer... no creo”, en respuesta a su pregunta sobre la posibilidad de desempeñar tareas operativas o funciones de mando; así como referencias reiteradas a su estado de salud, sus intervenciones quirúrgicas y sus incapacidades médicas como factores para impedirle aspirar a responsabilidades propias del cargo.

44. Tales manifestaciones constituyen, *prima facie*, un trato diferenciado basado en una condición de salud, lo cual se encuentra expresamente prohibido por el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que incluye a la “salud” y a “cualquier otra condición” como categorías sospechosas, es decir, como ha señalado la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN): “*un catálogo de manera no limitativa respecto de ciertas características o atributos en las personas que han sido históricamente tomadas en cuenta para categorizar, excluir, marginalizar y/o discriminar a quienes las tienen o a quienes han sido asociados con estos atributos o*

*características. Así por ejemplo, las categorías de sexo, raza, color, origen nacional, posición económica, opiniones políticas, o cualquier otra condición o situación social, han sido consideradas como las principales categorías sospechosas incluidas en los tratados internacionales y en diversas Constituciones. Ahora bien, con el paso del tiempo, se ha incluido en la jurisprudencia y/o en las Constituciones otras categorías atendiendo a otras formas de discriminación detectadas. Así pues, por un lado, en atención al carácter evolutivo de la interpretación de los derechos humanos, la jurisprudencia convencional y constitucional ha incluido, por ejemplo, a la preferencia sexual como una categoría sospechosa. Por otro lado, diversas Constituciones han previsto expresamente nuevas formas de categorías sospechosas, tales como la edad, la discapacidad y el estado civil —o el estado marital—*¹⁰. En consecuencia, el análisis debe aplicarse bajo el escrutinio estricto, en el que corresponde a la autoridad justificar objetivamente el trato diferenciado, sin que baste una percepción personal, prejuicio, costumbre administrativa o criterio subjetivo.

45. El propio “O” reconoció en su informe que la quejosa contaba con restricciones médicas relacionadas con la rodilla, pero nunca con una incapacidad que la inhabilitara absoluta y permanentemente de participar en actividades operativas, y menos aún de carácter administrativo o de mando. No obstante, las frases descritas no se limitaron a señalar una recomendación médica específica; fueron expresiones de descalificación personal directa, que colocaron a la víctima en una posición de desventaja basada en un estereotipo asociado a la enfermedad.

46. Resulta importante destacar que la última forma de restricción temporal de actividades, que le fue expedida a la quejosa por parte del médico adscrito al Instituto Municipal de Pensiones, hace referencia a un accidente de trabajo calificado, limitando actividades de alto impacto en la rodilla, sin que se advierta alguna restricción en cuanto al cáncer que padeció, de modo que los señalamientos realizados por “O” no se encuentran justificados.

47. Lo anterior resulta contrario al estándar desarrollado por la Corte IDH, la cual ha señalado que la discriminación incluye “*toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en una condición personal que tenga por objeto o resultado disminuir el goce de derechos*”¹¹ Incluso, la Corte ha establecido que los Estados deben eliminar prácticas basadas en estereotipos asociados a condiciones de salud, como lo resolvió en el Caso González Lluy vs. Ecuador, relativo a discriminación contra una niña con VIH, donde sostuvo que “...si se estipula una diferencia de trato

¹⁰ SCJN. Registro digital: 2010268. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Constitucional. Tesis: 1a. CCCXV/2015 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 23, Octubre de 2015, Tomo II, página 1645. Tipo: Aislada.

¹¹ Corte IDH. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Párr 62.

en razón de la condición médica o enfermedad, dicha diferencia de trato debe hacerse en base a criterios médicos y la condición real de salud tomando en cuenta cada caso concreto, evaluando los daños o riesgos reales y probados, y no especulativos o imaginarios. Por tanto, no pueden ser admisibles las especulaciones, presunciones, estereotipos o consideraciones generalizadas sobre las personas con VIH/SIDA o cualquier otro tipo de enfermedad, aun si estos prejuicios se escudan en razones aparentemente legítimas... ”.¹²

48. En este caso, el trato recibido por “A” derivó en un daño emocional acreditado por evaluación psicológica, la cual identifica afectaciones consistentes con violencia laboral y discriminación. Asimismo, se evidenció un entorno laboral en el que “O” utilizó expresiones humillantes, intimidatorias y descalificadorias, incluso en presencia de otros compañeros y subordinados, lo cual intensificó la asimetría de poder y la vulnerabilidad de la víctima.

49. Corroborándose este daño emocional sufrido por la víctima, con las declaraciones vertidas por los testigos “P”, “G”, “I”, “J”, “K”, “M”, “L” y “C”, quienes fueron contestes en señalar que luego de las expresiones discriminatorias vertidas por “O”, durante una reunión laboral, la quejosa “A”, se soltó llorando, observándola muy incómoda por la situación.

50. Robusteciéndose las afectaciones generadas en la víctima, con las declaraciones vertidas por “Q” y “R”, quien en lo que interesa señalaron lo siguiente:

51. Q, señaló: “... *Mi hija padeció de cáncer de mama, aproximadamente hace dos años y además sufre de una lesión de la rodilla a consecuencia de un accidente laboral, por lo que el jefe comenzó a presionar a mi hija por su situación de salud, incluso supe que tuvo comunicación directa con los médicos del IMPE,¹³ a fin de indagar sobre la condición de mi hija, situación que a ella la hacía sentir muy estresada. En una ocasión hace aproximadamente 9 meses, mi hija me comentó que este señor “O”, hizo burla de su condición de salud frente a varios de sus compañeros, ya que ella le pidió una oportunidad para manejar un camión y el tajantemente y con burla le dijo que no, por haber padecido cáncer. De hecho, desde que se iban a dar los ascensos, el señor “O”, empezó a bloquear la participación de mi hija, hasta el punto de decir que había copiado en el examen, acusándola falsamente y ridiculizándola para perjudicarla en la promoción. Yo observé un cambio en la actitud de “A”, después de que el señor “O” fue nombrado como su jefe, anteriormente ella iba muy contenta y con muchas ganas a su trabajo y después ella se fue emocionalmente para abajo, le daba temor ir a su trabajo y perderlo, así como también quedarse sin servicio médico por las presiones constantes de su jefe, lloraba muy*

¹² Corte IDH. Caso Gonzales Lluy y Otros vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 01 de septiembre de 2015. Párr.258.

¹³ IMPE: Instituto Municipal de Pensiones del Municipio de Chihuahua.

seguido y no quería comer, hasta comenzó a ir a terapia... ”. (Sic).

52. En la misma tesitura, “R”, señaló: “... *De hecho, en una ocasión “A” me comentó que, durante una reunión del trabajo, él le dijo algo relacionado con la incapacidad de cuando tuvo cáncer de mama, diciéndole que había utilizado su incapacidad para tunearse, situación que hizo sentir muy mal a “A” y con temor de que la corrieran del trabajo y perder su servicio médico. Yo noté a “A” muy atemorizada de este señor, no quería ni que nos sentáramos en la banqueta de afuera de su casa a fumar, porque decía que iba a pasar su jefe e iba a decir mil cosas para poder correrla. Ella empezó a dormir mucho, a no querer salir, se le estaba cayendo mucho cabello, constantemente me hablaba llorando y siempre me decía que era por el hostigamiento de su jefe... ”. (Sic).*

53. Para esta Comisión, los elementos probatorios permiten concluir que las expresiones y decisiones de “O” no sólo carecieron de una justificación técnica basada en evidencia médica, sino que se fundaron en percepciones personales, estigmas hacia la condición de salud de la quejosa y prejuicios sobre su capacidad laboral, configurándose así una discriminación directa por motivos de salud, prohibida por la Constitución y por los tratados internacionales de los que nuestro país es parte.

54. Asimismo, los señalamientos adicionales realizados por la quejosa, los cuales, si bien es cierto, se encuentran fuera de la temporalidad establecida en el artículo 26 de la Ley de este organismo derechos humanista, en cuanto a que ocurrieron fuera del plazo establecido de un año de anterioridad, como lo es la no dotación de equipo de protección personal a la quejosa, bajo argumentos que no fueron aplicados de manera consistente al resto del personal, así como su decisión de asignarla a áreas consideradas de menor jerarquía o reconocimiento, la vigilancia especial en cuanto a su condición de salud e incapacidades, el señalamiento relacionado con la presentación del examen para el ascenso, constituyen indicios suficientes de un trato desigual e injustificado, que refuerza el patrón discriminatorio documentado.

55. Incluso resalta el señalamiento realizado por “J”, quien refirió lo siguiente: “... *Antes de que se llevará a cabo la reunión en PECUU, acudí a la oficina de “O”, a entregarle un reporte y le hice el comentario de que tenía mucho papeleaje sobre el escritorio, a lo que él me dijo que estaba revisando todo el expediente de “A”, siendo todo lo que comentamos... ”. (Sic).*

56. El criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo Directo en Revisión 3708/2016¹⁴ resulta plenamente aplicable al presente caso. En dicho precedente, la Segunda Sala estableció que cuando una persona trabajadora

¹⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2017). *Amparo Directo en Revisión 3708/2016*. Segunda Sala. Engrose.

alega haber sido objeto de discriminación por motivos de salud —como en el caso de una persona diagnosticada con cáncer—, los órganos jurisdiccionales y las autoridades deben aplicar una motivación reforzada, dado que se trata de una categoría sospechosa prevista expresamente en el artículo 1 constitucional, relativa a “condiciones de salud”. Dicho deber surge cuando existen indicios razonables de que el trato recibido pudo estar influido por un estereotipo asociado a la enfermedad o a una condición de vulnerabilidad.

57. En ese precedente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación subrayó que el cáncer, así como otras enfermedades graves, puede ubicar a la persona en una situación de vulnerabilidad suficiente para activar este mandato reforzado. Asimismo, estableció que las autoridades deben analizar exhaustivamente cualquier señal de posible discriminación, incluso si la parte empleadora intenta justificar el trato bajo argumentos ajenos o aparentes. De forma textual, la Sala sostuvo que las autoridades deben “revisar y atender puntualmente los argumentos que sobre ese aspecto se hagan valer, a fin de desvirtuar cualquier posible vicio discriminatorio”, ya que las decisiones basadas en categorías sospechosas suelen estar encubiertas o disfrazadas en argumentos aparentemente neutrales.

58. El precedente también es contundente al señalar que, ante la alegación de discriminación por salud, el análisis no puede limitarse a cuestiones formales ni a desestimar los hechos bajo tecnicismos procesales; por el contrario, es indispensable un estudio de fondo, suficiente y exhaustivo. De lo contrario, la autoridad incurre en violación al artículo 1 constitucional, especialmente al deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar violaciones a derechos humanos.

59. En el presente expediente existe evidencia de que “A” no sólo experimentó desigualdad de trato respecto a su condición de salud, sino que además fue objeto de expresiones denigrantes y decisiones administrativas que reforzaron un trato diferenciado contrario al principio de dignidad humana y a la igualdad en el trabajo.

60. No pasa por alto que la autoridad señala que la quejosa fue asignada a la realización de tareas administrativas en la Unidad de Investigación de Incendios y Explosivos, en atención a la solicitud realizada por ella misma, sin que pase inadvertido que dicha solicitud fue derivada de los sentimientos de humillación y desvalorización que refiere “A” que experimentó luego de los señalamientos que hizo “O” en presencia de varios de sus compañeros de trabajo.

61. Situación que fue abordada directamente con el Director de Seguridad Pública del Municipio, según se desprende de la narrativa de la quejosa y del propio “O”, sin que obre constancia del inicio de una investigación sobre los hechos motivo de queja. Advirtiéndose que con dicha acción la autoridad envía un mensaje erróneo, al percibirse que justificó el acto discriminatorio al omitir iniciar una investigación por los hechos y limitarse a conceder el cambio solicitado por la quejosa.

62. Conforme al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se actualiza la obligación de aplicar escrutinio estricto, pues la carga recaía en la autoridad responsable para demostrar que su actuación no estuvo influida por estigmas ni estereotipos negativos. En este caso, la referencia de “O” hacia la quejosa, basada en su antecedente de cáncer y limitaciones físicas temporales, constituye exactamente el tipo de lógica estereotipada que el precedente prohíbe, lo cual se desprende incluso del propio informe de ley rendido por la autoridad.

63. Conforme a lo antes expuesto, luego de ser valoradas las evidencias anteriormente señaladas, de acuerdo a los principios de la lógica y las máximas de la experiencia, se determina que existe estándar probatorio suficiente para arribar a la convicción, más allá de toda duda razonable, de que la persona servidora pública “O” adscrita al H. Cuerpo de Bomberos y Rescate, dependiente de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua, ejerció actos de violencia en perjuicio de “A”, lo que trajo como consecuencia que se viera afectada en su derecho a la igualdad, afectando su dignidad y derecho al trabajo, al no permitírselle acceder a un puesto de trabajo en virtud de su condición de salud.

IV. RESPONSABILIDAD:

64. La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a las personas servidoras públicas adscritas al Heroico Cuerpo de Bomberos y Rescate del Municipio de Chihuahua, que participaron con sus actos u omisiones en los hechos anteriormente acreditados, quienes contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracciones I, V, VII, y 49, fracciones I y VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, actuando conforme a las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas correspondientes a su empleo, cumpliendo con sus funciones y atribuciones encomendadas, observando disciplina y respeto y que así lo hagan las personas servidoras públicas sujetas a su cargo, lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público que han sido precisadas.

65. Por lo anterior, lo procedente entonces es que la autoridad inicie, integre y en su momento resuelva un procedimiento administrativo en contra de “O” y/o las personas servidoras públicas involucradas en los hechos materia de la queja por aquellas acciones u omisiones que les sean atribuibles, en el que se determine el grado de responsabilidad en que hubieren incurrido y en su caso, imponer las sanciones que en derecho correspondan.

V. REPARACIÓN INTEGRAL:

66. Por todo lo anterior, se determina que “A” tiene derecho a la reparación integral del daño sufrido, en virtud de los hechos que motivaron la apertura de la queja en análisis, en los términos que ha establecido la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su jurisprudencia, y con base en la obligación que tiene el Estado de reparar las violaciones a los derechos humanos, según lo dispuesto en los artículos 1, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 178, antepenúltimo párrafo de la Constitución Política 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.

67. Derivado de lo anterior, al haberse acreditado una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas adscritas a la Presidencia Municipal de Chihuahua, en específico al H. Cuerpo de Bomberos y Rescate, se deberá investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley. Para tal efecto, en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 4, 7, 27, 62, fracciones I y II, 64 fracción VII, 65, inciso c), 68, 88 fracción II, 96, 97 fracción II, 106, 110 fracción IV, 111, 112, 126 fracción VIII, 130, 131 y 152, de la Ley General de Víctimas, y 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracciones IV y V, 37, fracciones I y II, y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se deberá 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 integral del daño, lo siguiente:

a) Medidas de rehabilitación.

67.1 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,¹⁵ y las

¹⁵ 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

medidas serán dictadas por la autoridad con plena especificidad respecto a su aplicación.

67.2 En ese sentido, la autoridad deberá brindar la atención psicológica que “A” requiera derivado del hecho victimizante que generó las violaciones a derechos humanos que dieron origen a la presente Recomendación, la cual deberá brindarse gratuitamente, de manera inmediata, en el horario y lugar accesible para la víctima, con su consentimiento y previa información clara y suficiente, proporcionada por personal profesional especializado; la cual, se prestará atendiendo a su edad y sus especificidades de género, de forma continua

67.3 Asimismo, se le deberán proporcionar todos los servicios y la asesoría jurídica gratuita que sea necesaria y tendiente a facilitar el ejercicio de sus derechos como víctima directa, garantizando su pleno disfrute en los procedimientos administrativos y penales en los que sea parte.

b) Medidas de satisfacción.

67.4 Las medidas de satisfacción, 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.¹⁶ Tienen una finalidad simbólica en lo referente a su contenido.

67.5 Este organismo protector de los derechos humanos considera que la presente Recomendación constituye, *per se*, una forma de reparación como medida de satisfacción, cuya aceptación 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.

67.6 En el plazo de tres meses, “O” deberá ofrecer una disculpa pública como consecuencia de las violaciones a los derechos humanos de la víctima, en la cual

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.

¹⁶ Ley General de Víctimas. Artículo 73. Las medidas de satisfacción comprenden, entre otras y según corresponda: I. La verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad, en la medida en que esa revelación no provoque más daños o amenace la seguridad y los intereses de la víctima, de sus familiares, de los testigos o de personas que han intervenido para ayudar a la víctima o para impedir que se produzcan nuevos delitos o nuevas violaciones de derechos humanos; II. La búsqueda de las personas desaparecidas y de los cuerpos u osamentas de las personas asesinadas, así como la ayuda para recuperarlos, identificarlos y volver a inhumarlos según el deseo explícito o presunto de la víctima o las prácticas culturales de su familia y comunidad; III. Una declaración oficial o decisión judicial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la víctima y de las personas estrechamente vinculadas a ella; IV. Una disculpa pública de parte del Estado, los autores y otras personas involucradas en el hecho punible o en la violación de los derechos, que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades; V. La aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones de derechos humanos, y VI. La realización de actos que conmemoren el honor, la dignidad y la humanidad de las víctimas, tanto vivas como muertas

se incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades, haciéndole saber, en caso de ser de su interés, los procedimientos que tiene que realizar a fin de postularse al puesto operativo en el que se le impidió participar, siempre atendiendo a sus actuales condiciones de salud, debiendo realizar, de ser requerido, los ajustes necesarios.

67.7 De las constancias que obran en el expediente, no se desprende que se hubiese instaurado un procedimiento administrativo disciplinario con motivo de todos los hechos que nos ocupan; por lo que en este sentido, la autoridad deberá agotar las diligencias necesarias para que en el ámbito de su competencia se inicie, y se integre conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda en contra de “O” y/o las personas servidoras públicas involucradas en los hechos materia de la queja por aquellas acciones u omisiones que les sean atribuibles.

c) Medidas de no repetición.

67.8 Éstas consisten en 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.¹⁷

67.9 En ese sentido, la autoridad deberá diseñar e implementar mecanismos para garantizar que por parte de las personas servidoras públicas que ejercen puestos de mando, se respeten los derechos de sus trabajadores, especialmente los de

¹⁷ 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 deshabituación 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.

las personas que cuenten con una condición de salud específica, libre de toda discriminación y violencia laboral.

67.10 Además, al haberse acreditado violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación laboral, por parte del H. Cuerpo de Bomberos y Rescate, se deberán aplicar las medidas necesarias a fin de que se diseñe e imparta en un término de tres meses, después de la recepción del presente pronunciamiento, un curso integral de capacitación en materia de derechos humanos con perspectiva de género y derecho a una vida libre de violencia, la protección de las mujeres trabajadoras, específicamente en lo tocante a los derechos a la seguridad jurídica, legalidad, igualdad, no discriminación laboral, así como a la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, y a una vida libre de violencia laboral; dirigido al personal del H. Cuerpo de Bomberos, debiendo asegurarse que dentro de la referida capacitación se encuentre la persona servidora pública involucrada en los hechos investigados en el presente pronunciamiento, es decir “O”.

68. Por lo anteriormente expuesto, y con base en lo establecido en los artículos 49, fracciones I y VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 24 fracción XVII y 35 quinquies de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua; resulta procedente dirigirse a la Presidencia Municipal de Chihuahua, para los efectos que más adelante se precisan.

69. En virtud a lo señalado en la presente determinación, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, estima que conforme al sistema no jurisdiccional de derechos humanos, se desprenden evidencias suficientes para considerar violados los derechos fundamentales de “A”, específicamente al derecho a la igualdad, afectando su dignidad y derecho al trabajo.

70. En consecuencia, respetuosamente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 42 y 44 de la 24 Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 84, fracción III, inciso a) y 91, 92, 93 y 94 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente emitir las siguientes:

VI. RECOMENDACIONES:

A la **Presidencia Municipal de Chihuahua:**

PRIMERA. Se inicien e integren conforme a derecho, los procedimientos administrativos que correspondan en contra de las personas servidoras públicas del Honorable Cuerpo de Bomberos y Rescate de Chihuahua, con motivo de los hechos analizados, tomando en consideración las evidencias y los razonamientos esgrimidos

en la presente Recomendación, remitiendo a esta Comisión las constancias con las que se acredite su cumplimiento, y en su caso, se impongan las sanciones que en derecho correspondan.

SEGUNDA. Se inscriba a “A” en el Registro Estatal de Víctimas, por las violaciones a sus derechos humanos antes acreditadas.

TERCERA. Provea lo necesario para que en un plazo de 120 días naturales contados a partir de la recepción de la presente Recomendación, se repare integralmente el daño causado a “A”, con motivo de las violaciones a derechos humanos que han quedado precisadas, en términos de la Ley General de Víctimas y de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, tomando en consideración lo que se detalla en el capítulo V de la presente resolución.

CUARTA. En un plazo no mayor a tres meses, contados a partir del día siguiente a la recepción de la presente resolución, se ofrezca una disculpa pública como consecuencia de las violaciones a los derechos humanos de la víctima, en la cual se incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades, en los términos del párrafo 67.6, de la presente resolución.

QUINTA. Se tomen las medidas administrativas tendientes a garantizar la no repetición de violaciones a derechos humanos, de naturaleza similar a las acontecidas en los hechos bajo análisis, en los términos de los párrafos 67.9 y 67.10 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 y 44, primer párrafo de la ley que rige nuestra actuación, tiene el carácter de pública y con tal carácter se divulga en la gaceta de este organismo, así como en los demás medios de difusión con los que cuenta, y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de que se inicien las investigaciones que procedan por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

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

Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquellas y éstas, sometan su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que conlleven el respeto a los derechos humanos. En todo caso, una vez recibida la Recomendación, la autoridad o persona servidora pública de que se trate, informará dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, si se acepta; y entregará en su caso, en otros quince días adicionales, las pruebas correspondientes de que se ha cumplido, ello según lo establecido en el artículo 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

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

ATENTAMENTE

**ALEJANDRO CARRASCO TALAVERA
DIRECTOR DE CONTROL, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN, DESIGNADO PARA
EJERCER LAS FACULTADES DE LA PRESIDENCIA Y OSTENTAR LA
REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS
HUMANOS**



*maso

C.c.p. Parte agraviada, 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.