RECOMENDACIÓN No. 02/2026
OFICIOS: ****
****
****
EXPEDIENTE: CDHEC/2V/278/2025
DERECHOS HUMANOS VIOLADOS:
Derecho a un trato digno
Derecho a la igualdad y no discriminación

Colima, Colima, a 23 de septiembre de 2026

C. CAPITÁN DE FRAGATA CG.DM. ********
DIRECTOR DEL CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL
DE CONFIANZA DEL ESTADO DE COLIMA
P R E S E N T E.**

C. ********
AGRAVIADO.**

C. ********
SECRETARIO DE SEGURIDAD PÚBLICA Y
PROTECCIÓN CIUDADANA DEL ESTADO
PARA SU SUPERIOR CONOCIMIENTO.-**

Síntesis: *El día 30 de octubre del 2025, una Persona servidora pública presentó queja en contra de quien se desempeña como Titular de la institución en la que labora, derivado de manifestaciones discriminatorias relacionadas con su aspecto físico, que se realizaron en el lugar de trabajo y en presencia de otras personas servidoras públicas. Por lo anterior, esta Comisión inició investigación en relación con los derechos humanos al trato digno y a la no discriminación.*

I. COMPETENCIA

1. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima, en uso de las facultades que le confiere el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el diverso 13, apartado A, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima; los numerales 1, 2, 3, 4, 11, fracciones I, II y III, artículo 18, fracciones I, XIX y XXII, 75, 81, 83 y 84 de nuestra Ley Orgánica vigente; así como los arábigos 46 fracción XVI, 131 fracción III, 137 y demás aplicables del Reglamento Interno vigente de este Organismo; tiene competencia para realizar la presente determinación por presuntas violaciones a derechos humanos, dentro de los autos del expediente número **CDHEC/2V/278/2025**.

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

2. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 51 de nuestra Ley Orgánica; y 1, 2, 3, 23, 25, 26 fracción VIII, 28, 37 y los relativos a la LTAIPE; 1, 2, 3, 32, 151 y demás de la LPDPPSOE, así como Quincuagésimo séptimo y Sexagésimo segundo de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas; y con el propósito de proteger los nombres y datos de las personas involucradas en la presente Recomendación, se omitirá su publicidad. Esta información solamente se hará de su conocimiento a través de un listado adjunto que señala el significado de las claves utilizadas, con el compromiso de que dicte las medidas de protección correspondientes.

Tabla de siglas y acrónimos

3. Para una mejor comprensión de esta recomendación, el significado de las siglas y los acrónimos utilizados es el siguiente:

Significado	**Acrónimo o abreviatura**
Centro de Evaluación y Control de Confianza	C3
Código de Procedimientos Civiles del Estado de Colima	CPCEC
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	CIDH
Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima	CDHEC
Convención Americana de Derechos Humanos	CADH
Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia	CIDI
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima	CPELSC
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CorteIDH
Declaración Universal de los Derechos Humanos	DUDH
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	LFPED
Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Colima	LTAIPE
Ley del Sistema de Seguridad Pública para el Estado de Colima	LSSPE
Ley que Previene, Combate y Elimina la Discriminación en el Estado de Colima	LPCEDE
Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Colima	LPDPPSOE
Ley de Protección de Víctimas en el Estado de Colima	LPVEC
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública del Estado	LOPEAPE

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos del Estado	Ley Orgánica
Ley para la Protección de Víctimas en el Estado de Colima	LPVE
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	PIDECP
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	PIDESC
Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima	Reglamento interno
Secretaria de Seguridad Pública y Protección Ciudadana del Estado	SSPPCE

Índice

I. COMPETENCIA……1

II. RELATORÍA DE LOS HECHOS.....4

III. RELACIÓN Y VALORACIÓN DE LAS EVIDENCIAS.....4

IV. CONTEXTO DE LAS VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS.....6

V. FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS VIOLADOS.7

ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS……..9

VI. POSICIONAMIENTO FRENTE A LA VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS……16

VII. ESTANDARES DE REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO……..17

VIII. PUNTOS RECOMENDATORIOS.....18

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

II. RELATORÍA DE LOS HECHOS

4. En fecha 30 de octubre de 2025 el ciudadano **********presentó una queja, por escrito, en contra de su superior jerárquico con cargo de Director General del CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA (C3) debido a que en varias ocasiones dicho titular realizó comentarios irrespetuosos relacionados con su aspecto físico frente otras personas servidoras públicas en horarios laborales, considerando que estas acciones afectaban su integridad personal y profesional, por lo que solicitó la intervención a esta CDHEC.

5. De esta manera se dio apertura al expediente número **CDHEC/2V/278/2025**, en el que se realizaron las investigaciones en materia de derechos humanos, encontrando evidencias suficientes que corroboraron los hechos.

III. RELACIÓN Y VALORACIÓN DE LAS EVIDENCIAS

6. En este apartado se enlistan las pruebas que obran en el presente expediente, que resultan idóneas para la presente determinación:

7. Evidencia 1.- Escrito de queja firmada por el ciudadano **********, presentada ante esta CDHEC en fecha 30 (treinta) de octubre de 2025 (dos mil veinticinco), mediante el cual señala hechos en contra del Director General del C3, que considero presuntas violaciones a sus derechos humanos.

8. Evidencia 2.- Oficio SESP/C3/01729/2025 con anexos, signado por el CAPITÁN DE FRAGATA CG. DEM.**********, Director General de C3, dirigido a esta Comisión Estatal, recibido en 10 (diez) de diciembre de 2025 (dos mil veintitrés), mediante el cual rinde el informe justificado en relación a los hechos que motivaron la queja.

9. Evidencia 2.1.- Oficio SESP/C3/01710/2025, suscrito por el CAPITÁN DE FRAGATA CG. DEM.**********, dirigido a la LICDA.**********, Presidenta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Centro de Evaluación de Control de Confianza del Estado, con fecha 04 (cuatro) de diciembre de 2025 (dos mil veinticinco), en el cual se desprende información relacionada con los hechos, misma que se presentó en copia simple.

10. Evidencia 2.2.- Oficio SESP/C3/01624/2025, suscrito por el CAPITÁN DE FRAGATA CG. DEM.**********, dirigido a la LICDA.**********, Presidenta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Centro de Evaluación de Control de Confianza del Estado, con fecha 05 (cinco) de noviembre de 2025 (dos mil veinticinco), por medio del cual se rinde información sobre los hechos (presentada en copia simple).

11. Evidencia 2.3.- Determinación del Expediente 0003, radicado ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado, con datos del denunciante ********** y denunciado CAP.**********, con fecha 04 (cuatro) de diciembre de 2025 (dos mil veinticinco),

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

en la cual se resuelve entre otras cosas, que el denunciado deberá realizar y acreditar un curso que imparte el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

12. Evidencia 3.- Escrito que rinde el LIC. **********, Secretario General de Gobierno del Estado de Colima, señalada en un principio como autoridad presunta responsable, mismo que dirigió a esta Comisión Estatal, recibido en data 10 (diez) de diciembre de 2025 (dos mil veinticinco), mediante el cual señala los argumentos para no señalarse como institución responsable, pues el C3 es un organismo descentralizado con personalidad y patrimonio propios, por lo que no depende de la Secretaría.

13. Evidencia 4.- Acta de comparecencia del ciudadano ********** ante el personal de esta Comisión Estatal, el día 11 (once) de febrero del 2026 (dos mil veintiséis), en la cual se le pone a la vista los informes rendidos, mediante la cual señala que no estaba de acuerdo con lo informado por las autoridades presuntas responsables y agrega manifestaciones sobre los hechos.

14. Evidencia 5.- Declaración testimonial rendida por la ciudadana **********+, ante el personal de este Organismo Protector, en fecha 13 (trece) de mayo de 2026 (dos mil veintiséis), quien señala hechos que le constan.

15. Evidencia 6.- Declaración testimonial rendida por la ciudadana **********, ante el personal de este Organismo Protector, en fecha 13 (trece) de mayo de 2026 (dos mil veintiséis), quien manifestó hechos que le constan en relación a la queja.

16. Evidencia 7.- Declaración testimonial, rendida por la ciudadana **********, ante el personal de este Organismo Protector, en fecha 13 (trece) de mayo de 2026 (dos mil veintiséis), quien señala hechos en relación a la queja.

17. Evidencia 8.- Declaración testimonial, rendida por la ciudadana **********, ante el personal de este Organismo Protector, en fecha 13 (trece) de mayo de 2026 (dos mil veintiséis), quien señala hechos que le constan en relación a los hechos.

18. Evidencia 9.- Acta circunstanciada de fecha 08 (ocho) de julio de 2026 (dos mil veintiséis), levantada por personal de esta Comisión Estatal, mediante la cual se hace constar la comunicación vía telefónica con el ciudadano **********.

19. Evidencia 10.- Oficio SSPC/C3/1049/2026 con anexos, signado por el CAPITÁN DE FRAGARA CG. DEM . **********, Director General del C3, dirigido a esta Comisión Estatal, acusado de recibido el 28 (veintiocho) de agosto de 2026 (dos mil veintiséis), mediante el cual señala argumentos respecto a los hechos.

20. Evidencia 10.1.- Oficio SSPCD/CGA/3867/2026, signado por el TTE. NAV. SJN.L.D.**********, Secretario de Seguridad y Protección Ciudadana del Estado de Colima, dirigido al ciudadano **********, con fecha 09 (nueve) de julio de 2026 (dos mil veintiséis), en el cual se le comisiona a la prestación de sus servicios en la Dirección General del Sistema Estatal Penitenciario.

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

21. Evidencia 10.2.- Oficio SSPC/C3/0639/2026, signado por el CAPITÁN DE FRAGATA CG. DEM.**********, dirigido al TTE. NAV. SJN.L.D. **********, con data 01 (uno) de junio de 2026 (dos mil veintiséis), donde solicita cambios de personal hacia otras dependencias.

22. Evidencia 10.3.- Oficio SSPC/C3/3174/2026, signado por el TTE. NAV. SJN.L.D.**********, dirigido a la MTRA.**********, Subsecretaria de Administración de la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración de Gobierno del Estado de Colima, con data 01 (uno) de junio de 2026 (dos mil veintiséis), mediante el cual se informa de los cambios del personal hacia otros centros de trabajo.

23. Evidencia 11.- Escrito firmado por el ciudadano **********, dirigido a esta Comisión Estatal, mismo que fue recibido en fecha 28 (veintiocho) de agosto de 2026 (dos mil veintiséis), en el cual solicita que se agregue una documental como evidencia.

24. Evidencia 11.1.- Escrito emitido en fecha 13 (trece) de agosto de 2026 (dos mil veintiséis), suscrito por el DR.**********, Médico Psiquiatra, en el cual hace constar que el ciudadano**********, en las primeras citas presentaba diagnóstico de ********** y con última cita con diagnóstico de **********.

IV. CONTEXTO DE LAS VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS

25. Los espacios laborales de las instituciones públicas constituyen ámbitos de interacción en los que se desarrollan relaciones jerárquicas, funciones diferenciadas y distintos grados de autoridad y responsabilidad. Estas condiciones hacen relevante examinar la manera en que se desarrollan las relaciones entre el personal directivo y las personas servidoras públicas bajo su coordinación. De manera particular, se desataca cuando se señalan conductas o expresiones relacionadas con características personales, como el aspecto físico, que pudieran incidir en el trato digno y en el principio de igualdad y no discriminación. En este contexto, el análisis de las relaciones laborales desde una perspectiva de derechos humanos requiere considerar tanto las circunstancias particulares en las que ocurren los hechos como las condiciones organizacionales en las que se producen.

26. Lo anterior permite analizar la naturaleza y el alcance de las interacciones en espacios laborales a la luz de los derechos humanos al trato digno y a la igualdad y no discriminación, sin perder de vista las responsabilidades inherentes al ejercicio de la función pública. En el presente caso, los hechos materia de análisis se relacionan con las manifestaciones que, de acuerdo con lo señalado en el expediente, habría realizado el CAPITÁN**********, en su carácter de Director General del C3, respecto del aspecto físico del ciudadano **********, en las oficinas de dicha institución y en presencia de otras personas servidoras públicas.

V. FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS VIOLADOS

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

27. En el presente instrumento recomendatorio, se emplea la metodología del desempaque de derechos, la cual permite identificar el contenido esencial de cada derecho, las obligaciones correlativas que la Constitución Federal impone a las autoridades de respetar, proteger, garantizar y promover, así como contrastar dichas obligaciones con la conducta documentada de las personas servidoras públicas, a fin de determinar si ésta configura una violación.

28. Este enfoque resulta pertinente, debido a que el C3 es una institución pública del Estado sujeta a las obligaciones constitucionales en materia de derechos humanos, siendo lo que funda la competencia para el análisis de esta CDHEC.

29. Asimismo no pasa desapercibido, que el momento en el que se desarrollaron los hechos 2025, el C3 era un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría General de Gobierno conforme al artículo 35 de la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado[1] publicada en el decreto 325, de fecha 14 de noviembre de 2020. Lo que a la presente anualidad es un organismo descentralizado y sectorizado de la ahora nombrada SSPPCE, la que tiene facultades para coordinar y orientar las actividades del C3, con fundamento en los arábigos 35 de la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado[2] y 34 fracción XXV de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública del Estado[3].

30. En ese entendido, es que **se ordena dar vista al superior jerárquico de la SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA Y PROTECCIÓN CIUDADANA DEL ESTADO** para su superior conocimiento.

31. Una vez puntualizado lo anterior, esta CDHEC procede análisis de la fundamentación jurídica con las evidencias con una perspectiva de derechos humanos, que demuestran las violaciones a **un trato digno y a la no discriminación** en un contexto laboral, con fundamento en las facultades de este Organismo Protector previstas en los artículos 1° de la CPEUM, 13 apartado A de la CPELSC y 75 de nuestra Ley Orgánica vigente.

32. El derecho a un trato digno es un principio fundamental que garantiza que toda persona se le reconozca como igual a las demás. Esta igualdad formal tiene su origen en la dignidad y es incompatible con toda consideración de superioridad o inferioridad de personas o grupo de personas.

---

[1] *"ARTÍCULO 35. Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado (C3) 1. El Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado (C3) es el organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y autonomía técnica, operativa y de gestión, sectorizado a la Secretaría General, responsable de la evaluación y certificación de los aspirantes y miembros de las Instituciones de Seguridad Pública y personal operativo de los prestadores de servicios de seguridad privada."*

[2] *"ARTÍCULO 35. Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado (C3)*
(REFORMADO DECRETO 269, P.O. 32, 16 ABRIL 2026)
1. El Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado (C3) es el organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y autonomía técnica, operativa y de gestión, sectorizado a la Secretaría de Seguridad, responsable de la evaluación y certificación de los aspirantes y miembros de las Instituciones de Seguridad Pública y personal operativo de los prestadores de servicios de seguridad privada."

[3] *"ARTÍCULO 34.- A la persona titular de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana corresponde el ejercicio de las funciones y atribuciones siguientes: (…) XXVI. Coordinar y orientar las actividades del Centro de Evaluación y Control de Confianza (C3) y del Centro de Coordinación, Control, Comando, Comunicación, Computo e Inteligencia del Estado (C5i);"*

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

33. Por esta razón, este derecho tiene relación con el derecho a la igualdad y a la no discriminación. De esta manera, tiene una connotación positiva, ya que trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y ejercicio de los derechos; en tanto que mantiene un sentido negativo debido a que supone la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.[4]

Ámbito estatal

34. A nivel local la discriminación se encuentra prohibida en la CPELSC, en su artículo 1°, párrafo cuarto, se señala de manera expresa que queda prohibida toda forma de discriminación, reconociendo la obligación de todas las instituciones del Estado de Colima a respetar esta determinación.

35. En particular, la LPCEDE establece obligaciones para las instituciones públicas estatales orientadas a prevenir, combatir y eliminar la discriminación. Al respecto su artículo 4 dispone que toda persona servidora pública que desempeñe sus funciones en el Estado, con independencia de la esfera de gobierno a la que pertenezca, debe abstenerse de realizar, por acción u omisión, prácticas discriminatorias, así como eliminar los obstáculos que limiten el ejercicio de los derechos e impidan el pleno desarrollo de las personas.

36. En congruencia con estas obligaciones, el último párrafo del artículo 6 de la LPCEDE establece la competencia de la CDHEC para conocer y, en su caso resolver casos relacionados con presuntos actos de discriminación en el ámbito de sus atribuciones. Asimismo, el artículo 57 habilita a esta Comisión para que, en el momento en que se haya demostrado la conducta discriminatoria, emita una recomendación.

37. Siendo relevante, que dicha Ley encuadra las conductas que ocasionan discriminación, mientras que en su artículo 15, la fracción I señala dar un trato abuso o degradante.

Ámbito nacional

38. A nivel nacional, el trato digno y la no discriminación se encuentran en el párrafo quinto del artículo 1 de la CPEUM, al señalar que se encuentra prohibida toda forma de discriminación entre personas, que atente contra su dignidad o que tenga por objeto el menoscabo de sus derechos o libertades.

39. La Constitución establece que la discriminación es 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

[4] Delegado Carbajal, B.F. y Bernal Ballesteros, Mojo. (Coord). (2016). Catálogo para la calificación de violaciones a derechos humanos (2 ed.) Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (Edición 2025). Pág. 61.

discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, o cualquier otro motivo.

40. Además, el trato digno constituye un elemento fundamental en el ámbito laboral, en tanto las condiciones en que se desarrolla el trabajo deben respetar la dignidad de las personas y favorecer el ejercicio de sus derechos. En este sentido, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho al trabajo digno y socialmente útil.

41. De manera particular, la LFPED en su artículo 1, fracción III, define a la discriminación como toda distinción, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, y tenga por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, por cualquier otro motivo. Lo anterior se puntualiza en su artículo 9, que considera como discriminación diversas conductas, destacándose para el caso concreto, las fracciones XXIII sobre el trato abusivo o degradante, XXVII que dicta como conducta discriminatoria el incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión; y la fracción XXVIII señala el promover violencia de cualquier tipo hacia las personas, por su apariencia física, preferencia sexual o cualquier otro motivo.

Ámbito internacional

42. En el orden internacional, se reconoce la dignidad humana en diversos instrumentos. En los artículos 2 y 7 de la DUDH contempla el reconocimiento de todos los derechos y la protección contra la discriminación. Por su parte este reconocimiento se encuentra en los artículos 1.1 y 24 de la CADH.

43. En el mismo sentido, se reconoce que todas las personas gozaran de los derechos y libertades ante la Ley sin distinción alguna en el artículo II de DADH y se prohíbe la discriminación el artículo 2.1 y 26 del PIDCP. También, se reconoce que todas las personas gozaran de los derechos reconocidos sin discriminación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.2 del PIDESC.

44. No obstante, para el caso concreto se destaca a la discriminación indirecta, señalada en el numeral 2 del artículo I de la CIDI, en la que se refiere que toda practica aparentemente neutra puede implicar una desventaja cuando se realiza sin un objetivo o justificación razonable.

ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS

45. Ahora bien, se procede a puntualizar los argumentos que permiten acreditar actos contrarios a la Leyes en contraste con las evidencias. Esto con un enfoque en los derechos humanos del trato digno y la no discriminación en los entornos donde existen relaciones laborales jerárquicas.

A) Actos discriminatorios en razón del aspecto físico

46. En atención a los hechos narrados y el estudio de las evidencias se identifica que ********** señaló violaciones a sus derechos humanos por parte de **********, Director General del C3, quien era su superior jerárquico de la institución donde laboraba como servidor público. El motivo consistió en los comentarios

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

irrespetuosos hacia él, los cuales estaban basados en su aspecto físico. Esto, además en presencia de compañeros y compañeras del servicio público, en los horarios laborales y en el lugar de trabajo, lo que de acuerdo con la norma aplicable es una evidencia con valor probatorio semipleno en lo individual con fundamento en el Artículo 288 fracción II del CPCE.

47. Un primer hecho identificado[5], sucedió el día 08 de octubre de 2025 en la oficina, cuando el Director General ofreció pan y le dijo a ********** que *aprovechara que ahora que ********** se va a operar (otro compañero de oficina) para que les hagan la promoción de 2x1 en liposucción*, refiriéndose a su apariencia física. Esta expresión verbal se emitió en presencia de otras personas servidoras públicas. Lo que de acuerdo con el ciudadano y las personas entrevistadas[6], lo hizo sentir incómodo, contestando él que "consideraba no necesitarla".

48. Esta situación, adquiere credibilidad con la declaración rendida por **********[7], quien fue testigo del comentario referido por el Director General hacia **********, al señalar que:

> *…el Capitán**********, al verlo llegar le dijo a ********* que como a un compañero lo iban a operar de una ******** que aprovechara la situación y fueran a operarse juntos la liposucción, ya que este otro compañero de nombre ********** también lo molesta el Capitán por gordito…lo cual me pareció fuera de lugar y humillante pues lo dijo delante de muchos compañeros…*

Evidencia testimonial que conforme al numeral 288 fracción VI y 418 Bis del CPCE, adquiere valor probatorio pleno en relación con la queja, para demostrar que el Director General realizó señalamientos por su aspecto físico.

49. Asimismo, la ciudadana********** [8] declaró como ciertos los hechos, pues ante el personal de esta Comisión, coincidió en los comentarios que el Capitán ********** emitió hacia **********, refiriendo de manera literal que:

> *…a ******** al tomar una dona el Capitán antes nombrado le dijo a ******* que como a ********** quien es otro compañero de trabajo, lo iban a operar que se juntaran para que les hicieran una promoción de 2x1 en la liposucción, lo cual dijo en tono de burla, esto lo dijo delante de aproximadamente 7 siete personas…*

Declaración testimonial recabada bajo el arábigo 288 fracción VI y 428 Bis del CPCE, que adquiere valor probatorio pleno en conjunto con las evidencias mencionadas, acreditándose que el Director General se burló de su cuerpo.

50. Estos señalamientos, se vieron corroborados con el Informe[9] que rindió la autoridad al puntualizar que no niega haber realizado el comentario, solo matiza la finalidad de aludir de manera despectiva al peso o condición física del C.********** , arguyendo que las expresiones realizadas se dieron en un contexto informal y que no fueron con la intención de denigrar, ridiculizar o menoscabar la dignidad del ciudadano.

---

[5] Evidencia 1.
[6] Evidencias 7 y 8.
[7] Evidencia 7.
[8] Prueba 8.
[9] Evidencia 2.

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

51. No obstante esta CDHEC considera que este argumento **no es justificable para el impacto que ocasionó**, pues la discriminación no considera la intensión, sino el resultado, que en este caso, el comentario irrespetuoso sobre el aspecto físico de una persona es una agresión verbal que afecta la dignidad humana. Por esta razón, esta CDHEC considera que se **vulneró el derecho al trato digno que merece frente a las demás personas y se produjo como resultado un acto discriminatorio en el reconocimiento de los derechos**, incumpliéndose con lo previsto en los arábigos 1 de la CPEUM; 1 de la CPELSC; 4, 15 fracción I de la LPCEDE; 1, fracción III y 9 fracciones XXIII, XXVII, XXVIII de la LFPED; 2 y 7 de la DUDH; 1.1 y 24 de la CADH; 1, párrafo segundo, de la CIDI; II de la DADH; 2.1 y 26 del PIDCP; así como el 2.2 del PIDESC.

52. Asimismo esta CDHEC advierte que el Director General del C3, **en una condición de superioridad y jerárquica frente al servidor público a su cargo**, emitió comentarios basados en **estereotipos**[10] sobre en el cuerpo que debe tener una persona, que al hacer comparaciones u opinar de forma negativa y en tono de burla sobre el cuerpo de **********, constituye un trato desigual frente al demás personal y resulta ser una categoría para configurar **discriminación.**

53. Para esta Comisión, las pruebas en su conjunto demuestran que **********, como Director General del C3, **ocasiono una situación discriminatoria** hacia **********, por el comentario irrespetuoso que emitió sobre su aspecto físico y brindó **un trato desfavorable** porque fue en presencia de otras personas servidoras públicas de la misma institución.

54. Sumado a lo anterior, ********** señaló en su queja[11] que el día 21 de octubre de 2025, el Director General se dirigió hacia él mencionando "¿Qué paso con esas entradas? después te van a decir frente amplia". Lo que de acuerdo a la narración provoco que la Coordinadora **********, Jefa directa, en repetidas ocasiones indicara que no hiciera esos comentarios, sin embargo, continuó con una risa en tono de burla.

55. Esto coincide con el testimonio de la ciudadana **********[12], quien ante el personal de esta Comisión, manifestó que estuvo presente cuando el Director emitió el comentario hacia el ciudadano, lo que le ocasionaba sentimiento de tristeza porque él lloraba, manifestando que:

> *…cuando llego el Capitán **********, y en lugar de decir buenos días escuche que dijo " ********** y esas entradas ya te van a decir frente amplia" y posteriormente se empezó a reír y burlarse de ********** …después cuando el Capitán salió del área vi que ********** empezó a llorar…*

Declaración que se recabó con fundamento en el arábigo 288 fracción VI y 418 Bis del CPCE, mismas que adquiere valor probatorio pleno en relación con la queja, para demostrar que el Director General realizó señalamientos por su aspecto físico.

[10] Preconcepciones de los atributos, conductas, papeles o características poseídas por las personas. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Norín Catrimán y otros vs Chile. Serie C N° 279. Corteidh.or.cr
[11] Evidencia 1.
[12] Probanza 5.

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

56. Sobre el hecho, en el Informe[13] de autoridad se señaló que no se tenía la intención de afectar la dignidad, refiriendo:

> *…Niego categóricamente haber emitido comentarios con la intención de denigrar, ridiculizar o menoscabar la dignidad del C. ********** …De existir expresiones informales o interpretaciones subjetivas respecto a mi interaccion…*

57. Sin embargo, como se ha mencionado la conceptualización de discriminación determina que puede o no tener intensión, pero tiene como resultado un menoscabo a los derechos y libertades; por lo que en este caso, ha quedado corroborado que el funcionario público **********, emitió una frase irrespetuosa sobre el aspecto físico del servidor público **********, **que ocasionó un trato indignante y lo infirió como motivo de burla**, frente al personal de la misma institución pública. Con ello, se incumplió con lo previsto en los artículos 1° de la CPEUM; 1 de la CPELSC; 4, 15 fracción I de la LPCEDE; 1, fracción III y 9 fracciones XXIII, XXVII, XXVIII de la LFPED; 2 y 7 de la DUDH; 1.1 y 24 de la CADH; 1, párrafo segundo, de la CIDI; II de la DADH; 2.1 y 26 del PIDCP; así como el 2.2 del PIDESC

58. Por otra parte, esta CDHEC considera relevante señalar que el asunto fue conocido por el Comité de Ética en el expediente número 00003, por la denuncia presentada en fecha 23 de octubre de 2025 por la LICDA. **********, Coordinadora del Área de Integración de Resultados, jefa directa de **********, lo que llevo a que se accionara la investigación y resolución correspondiente. En la resolución[14] de fecha 04 de diciembre de 2025, se reconoce que la conducta del Director ********** había vulnerado el valor de **Respeto** en perjuicio del compañero **********, por lo cual se emitieron recomendaciones individuales hacia el infractor, consistentes en realizar y acreditar un curso sobre discriminación que imparte el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, el cual sí realizó; documental publica con valor probatorio semipleno de conformidad al 288 fracción II del CPCE.

59. Con ello, se entiende que la institución pública activo los mecanismos internos para que se sancionaran las conductas prohibidas realizadas por el servidor público. No obstante, sí bien existió una determinación de parte del Comité de Ética, se presume que las situaciones continuaron a la presente anualidad, porque ********** manifestó vía telefónica[15] al personal de esta CDHEC que los actos discriminatorios continuaron posterior a la determinación y cumplimiento de las recomendaciones del Comité de Ética. Esto ayuda a robustecer la responsabilidad institucional **en la materia de derechos humanos, pues existen deberes legales hacia los entes públicos para respetar la dignidad y la prohibición a la discriminación**.

60. Aunado a lo anterior, para esta CDHEC es relevante la jerarquía que existía entre el Director General hacia el servidor público. Por esta razón, se considera que, aunque se haya sancionado de manera individual al titular en una vía interna, no sustituye los procedimientos ante los organismos no jurisdiccionales, que tiene sus propia normativa y

[13] Prueba 2.
[14] Evidencia 5.
[15] Evidencia 9.

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

criterios prevista en los artículos 102, apartado B, de la CPEUM y 13, apartado A, de la CPELSC.

61. Considerando el caso en concreto, se presumía una categoría sospechosa que pudiera encuadrar en discriminación, razón por la cual esta Comisión bajo la competencia prevista en la LPCEDE, sin invadir la vía laboral, es que emprendió la carga de la prueba para que el servidor público o autoridad presunta responsable rindiera un informe justificado sobre los hechos que resultaron en violaciones a derechos humanos. Sustentándonos en el siguiente criterio:

> *Registro digital: 2021822. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materia(s): Constitucional, Administrativa. Tesis: I.4o.A.189 A (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 5958. Tipo: Aislada. ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. (…) En los procedimientos sustanciados ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o las comisiones estatales de derechos humanos con motivo de las quejas presentadas por este género de conductas, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto a los derechos humanos y, en razón de la naturaleza de éstos, debe tener en consideración que basta que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos."*

62. Así pues, las evidencias que se allegaron al presente expediente de queja, demuestran que el Director General del C3 **como servidor público emitió comentarios que no fueron objetivos, racionales ni proporcionales que constituyeron hechos discriminatorios, incumpliendo con su obligación de respetar la dignidad humana y abstenerse de discriminar** previstas en los artículos 1 de la CPEUM; 1 de la CPELSC; 4, 15 fracción I de la LPCEDE; 1, fracción III y 9 fracciones XXIII, XXVII, XXVIII de la LFPED; 2 y 7 de la DUDH; 1.1 y 24 de la CADH; 1, párrafo segundo, de la CIDI; II de la DADH; 2.1 y 26 del PIDCP; así como el 2.2 del PIDESC.

63. Con lo anterior, esta CDHEC encontró acreditada la violación al derecho a un trato digno y a la no discriminación en perjuicio de **********, por una persona servidora pública adscrita al CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA, incumpliéndose con la obligación de **RESPETAR** los derechos humanos.

B) Aspectos para un entorno libre de violencias

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

64. El respeto a la dignidad humana implica adoptar medidas que favorezcan entornos libres de violencia y discriminación. En el ámbito de las instituciones públicas, este deber adquiere especial relevancia, pues las relaciones laborales deben desarrollarse con respeto a los derechos humanos de las personas servidoras públicas, incluidas aquellas situaciones en las que se señalan manifestaciones relacionadas con el aspecto físico. Además, recientemente nuestro País reconoció en la Ley Federal del Trabajo[16], que las normas laborales deben propiciar el respeto a los derechos humanos.

65. De igual manera, la SCJN reconoce la discriminación en el trabajo mediante cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en determinados motivos, que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; invocando que:

> *[L]a igualdad de trato implica la eliminación de las distinciones o exclusiones arbitrarias que están prohibidas por el principio de igualdad y no discriminación, y conlleva a proporcionar a todas las personas un trato similar o equivalente con la finalidad de atajar las diferencias que genera la discriminación; por lo que, en esencia no son admisibles las diferencias de trato*.[17]

66. El trato en el empleo debe sustentarse en el respeto a la dignidad humana y en la igualdad de oportunidades, sin distinciones que carezcan de justificación y que menoscaben los derechos de las personas. En este sentido, el Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, establece en su artículo 1.1 que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.[18]

67. En ese contexto, como antecedente del escrito[19] que presentó ********** se señala que el día 26 de mayo del 2025, se le citó a una reunión con el Director General y otras personas servidoras públicas de la institución, dicha reunión donde él consideró que se puso en duda su integridad y profesionalismo, citó:

> *…en la cual el Director General cuestionó los motivos por los que había presentado el documento referido, para posteriormente poner en duda la integridad con la que desempeñado mis funciones, minimizar mi sentir, pues a su decir, "estaba haciendo una tormenta en un vaso de agua" y señalar que si no le saludo o no asisto a los eventos sociales que él organiza soy descortés…"*.

68. Al respecto, en el Informe[20] que rindió la autoridad, se admitió que ese día se le citó para explicar un documento, pero no se solicitó que se cambiara, por lo que en dicha reunión se aclaró la situación, a la letra:

---

[16] Ley Federal del Trabajo "*Artículo 2.- (…) un entorno libre de violencias y con respeto pleno a los derechos humanos.*" Párrafo reformado DOF 15-01-2026.
[17] Cuadernos de Jurisprudencia No. 25 "Igualdad y no discriminación en materia laboral" pp. 86 y 87.
[18] *Módulo 13. Inspección del trabajo y no discriminación* (OIT), pp. 22.
[19] Prueba 1.
[20] Evidencia 2

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

…La reunión celebrada respondió a la necesidad de aclarar un documento remitido por él mismo, con el objetivo de comprender su inquietud y evitar malos entendidos…la conversación mantuvo un tono institucional y orientado a aclarar los hechos…";

69. Continuando con la narrativa de la queja, refiere que el día 01 de octubre de 2025, el Director General en presencia de otra persona servidora pública, le notificó a ********** su interés de cambiarlo de área, pues a su decir, las actividades de esa área él las podría desempeñar bajo el argumento de que "los psicólogos son comodines"; por lo cual, la autoridad informó que respecto a la formación profesional del ciudadano, se niega los señalamientos, pues al contrario, se le explicó que por la formación profesional de psicólogo podía desempeñar funciones en diversas áreas.

70. Asimismo, después de la determinación y cumplimiento señalado por el Comité de Ética, el ********** señaló[21] que la violencia continuó hasta la presente anualidad, pues refirió que lo cambiarían de centro de trabajo como una forma de castigo; lo que fue investigado por esta CDHEC, recibiéndose un segundo informe de la autoridad[22] emitido por el mismo Director General del C3, donde se indicó que el cambio de adscripción no buscaba perjudicar al servidor público, sino que correspondía a una determinación administrativa en la que se realizó el cambio de dependencia como parte de las facultades de la Secretaría, agregando copia simple de la solicitud[23] girada a su superior jerárquico el SECRETARIO DE SEGURIDAD PÚBLICA Y PROTECCIÓN CIUDADANA y éste a su vez autorizando los cambios mediante otro oficio[24]. Probanzas documentales públicas recadas de conformidad al artículo 288 fracción II del CPCE.

71. No obstante sobre **esos hechos,** las evidencias que existen en el expediente **no demuestren elementos objetivos de una violación a los derechos humanos**, sino que por el contexto donde surgieron las diferencias, se entiende que en una reunión de naturaleza laboral existió una confusión se llevó al dialogo, donde se aclaró la situación, ello, sin que impliquen un nexo causal entre lo exteriorizado como irrespetuoso con la orientación sexual, ni con el trabajo o profesionalismo.

72. Sin embargo, ante el cúmulo de evidencias[25] que recabo esta CDHEC se desprenden elementos que afectaron un entorno libre de violencias, derivado de los comentarios irrespetuosos se dieron por un superior jerárquico hacia un compañero dentro de un entorno laboral desde el año 2025.

73. De lo cual, se deja en claro que las cuestiones en materia laboral corresponden a otra instancia, pero para este Organismo no jurisdiccional, resulta necesario **promover acciones que mejoren los entornos públicos** con base en la obligación prevista en el artículo 1° Constitucional, pues recodemos que la violación a derechos humanos fue ocasionada **por un servidor público como superior jerárquico de una institución del Estado**.

74. Para esta CDHEC la importancia de que los entornos laborales sean libres de violencia, es porque las personas víctimas de discriminación sufren afectaciones en su

[21] Evidencia 9.
[22] Evidencia 11.
[23] Probanza 10.2.
[24] Prueba 10.3.
[25] Pruebas 1 a la 11.

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

integridad, aunado a la relevancia que ha tenido la salud mental en nuestro país; pues en particular, el ciudadano presentó como evidencia la copia de un escrito emitido por un médico psiquiatra[26], donde se desprende que en los meses de noviembre y diciembre de 2025 presentaba diagnóstico de "episodio depresivo moderado", documental privada con fundamento en el artículo 413 del CPCE de carácter indiciario al no es suficiente para sostener una violación.

75. De lo expuesto, se exterioriza la pertinencia del presente instrumento recomendatorio, pues independientemente de puesto o cargo público que desempeñen, **las instituciones públicas de nuestro estado deben desarrollar medidas de inclusión, como políticas internas que busquen eliminar la discriminación por aspecto físico**, derivado de la obligación de respetar y garantizar los derechos de todas las personas.

76. En conclusión, las evidencias que obran en el presente expediente demuestran omisiones al deber constitucional de **GARANTIZAR** los derechos humanos, y por consiguiente una responsabilidad institucional del CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA para **garantizar un entorno laboral libre de violencias**.

VI. POSICIONAMIENTO FRENTE A LA VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

77. De los razonamientos lógico-jurídico, se demostró la violación al derecho a un trato digno y a la no discriminación, derivado de los comentarios irrespetuosos que emitió un funcionario público hacia una persona que desempeñaba como servidor público a su cargo, basados en su aspecto físico, desarrollados en un entorno de oficina.

78. Por ello, este Organismo Protector emite la presente Recomendación al haberse acreditado **la responsabilidad institucional de respetar y garantizar los derechos humanos** por parte del CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA (C3) dependiente de la ahora denominada SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA Y PROTECCIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE COLIMA, con el firme objetivo de enmendar los daños ocasionados a las víctimas y que los hechos no se repitan, reconociéndose las prácticas discriminatorias que ahora son insostenibles e incongruentes, para llegar a un ejercicio público acorde a la obligación prevista en el artículo 1 Constitucional.

VII. ESTANDARES DE REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

79. El sistema jurídico mexicano establece como una de las vías para lograr la reparación del daño, derivado de la responsabilidad de las y los servidores públicos, en el sistema no jurisdiccional de protección de derechos humanos; por lo que de conformidad a los artículos 1° párrafo tercero, de la CPEUM y 83 segundo párrafo de nuestra Ley Orgánica, al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a una institución pública del Estado, la Recomendación debe incluir medidas para lograr la efectiva restitución del afectado en sus derechos, así como, de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado.

[26] Evidencia 11.1.

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

80. ***Las violaciones de derechos humanos deben tener una justa reparación integral del daño como un elemento fundamental para crear conciencia del principio de responsabilidad, es una forma de enmendar una injusticia y un acto de reconocimiento del derecho de las víctimas***.

81. Así pues, en este caso al demostrarse las violaciones a derechos humanos, **esta CDHEC reconoce la calidad de víctima de violación a derechos humanos al ciudadano** ********** y en consecuencia, debe externarse su derecho a la reparación del daño, con fundamento en los numerales 1, 2, 3, 4, 7, 22, 23 y demás relativos de la LPVE.

82. En dicha Ley Estatal se denominan víctimas directas a aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos, adquiriéndose la calidad de víctima con la acreditación del daño o menoscabo de los derechos. Precisándose entonces que las víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición.

83. Así pues, la reparación integral comprenderá las medidas que serán implementadas a favor de la víctima teniendo en cuenta la gravedad y magnitud de la violación de sus derechos, así como las circunstancias y características del hecho victimizante.

84. Acorde a los hechos de la presente recomendación, esta Comisión de Derechos Humanos considera necesario que se lleven a cabo las siguientes:

Medidas de rehabilitación

85. Para la rehabilitación que indica el arábigo 58, fracción I de la LPVE, resulta necesario implementar medidas orientadas a restablecer su situación frente a la autoridad, para lo cual, se debe ofrecer al agraviado, los servicios de atención psicológica que en su caso requiera con su previo consentimiento, brindada por personal especializado, de forma gratuita, bajo el acompañamiento institucional que asegure el respeto a sus derechos laborales.

Medidas de satisfacción

86. En atención al artículo 68 fracción IV, de la Ley de Víctimas, el servidor público responsable deberá emitir una disculpa pública dirigida a **********, con el objetivo de reconocer su dignidad derivado de los hechos que ocasionaron la violación a sus derechos humanos en el presente caso, asumiendo el compromiso para que los hechos no vuelvan a suceder y promover el respeto a los derechos humanos.

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

Medidas de no repetición

87. Conforme a los artículos 69, fracciones II y 70 fracción IV, de la LPVE, se deberá llevar a cabo un programa de capacitación dirigido al personal del C3, sobre el derecho a un medio ambiente laboral sin violencia, a fin de que las y los servidores públicos puedan identificar herramientas técnicas y jurídicas que contribuyan a respetar, proteger, promover y garantizar los derechos humanos. Al respecto, este Organismo se pone a plena disposición, en cumplimiento a las atribuciones que señala nuestra Ley Orgánica.

88. Finalmente, al demostrarse la violación a los derechos humanos al trato digno y a la no discriminación en agravio del ciudadano **********, esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima en aras de proteger los derechos humanos y cumplir con la obligación Constitucional que como autoridades les corresponde, considera respetuosamente formular a usted C. CAPITÁN DE FRAGATA CG.DM. **********, DIRECTOR DEL CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA DEL ESTADO, los siguientes:

VIII. PUNTOS RECOMENDATORIOS

PRIMERO: Se debe ofrecer al agraviado, los servicios de atención psicológica que en su caso requiera con su previo consentimiento, brindada por personal especializado, de forma gratuita, bajo el acompañamiento institucional que asegure el respeto a sus derechos laborales.

SEGUNDO: Se debe emitir una disculpa pública dirigida a **********, con el objetivo de reconocer su dignidad derivado de los hechos que ocasionaron la violación a sus derechos humanos en el presente caso, asumiendo el compromiso para que los hechos no vuelvan a suceder y promover el respeto a los derechos humanos.

TERCERO: Se debe llevar a cabo un programa de capacitación dirigido al personal del C3, sobre el derecho a un medio ambiente laboral sin violencia, a fin de que las y los servidores públicos puedan identificar herramientas técnicas y jurídicas que contribuyan a respetar, proteger, promover y garantizar los derechos humanos.

89. De conformidad con el artículo 85, párrafo primero de nuestra Ley Orgánica vigente, solicito a usted nos informe dentro de los **quince días hábiles** siguientes a su notificación, si acepta la Recomendación, y dentro de los **treinta días hábiles** siguientes deberá entregar, en su caso, las pruebas correspondientes de que ha cumplido con cada uno de los puntos recomendatorios.

90. De acuerdo con lo establecido por los artículos 96 de la Ley Orgánica y 154 del Reglamento Interno, ambos de este Organismo Estatal, se hace del conocimiento de las partes que podrán interponer el recurso de inconformidad ante esta Comisión Protectora de Derechos Humanos por una sola ocasión, o directamente ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

91. En caso de no aceptarse la Recomendación, la Comisión de Derechos Humanos quedará en libertad de proceder en los términos que establece la Ley Orgánica y el

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx

Reglamento Interno, así como lo preceptuado por el artículo 102, apartado B, de la CPEUM y el numeral 13, apartado A, de la CPELSC.

92. ***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 pedagógicos y jurídicos indispensables en los Estados democráticos de derecho, comprometidos con la garantía y defensa de los derechos humanos; por ello, su cumplimiento fortalece y legítima a las autoridades y personas servidoras públicas ante la sociedad.***

A T E N T A M E N T E

MTRO. JOSÉ MANUEL VEGA ZÚÑIGA
PRESIDENTE

C.c.p. LIC. ********************** Secretario General de Gobierno del Estado de Colima, para su conocimiento.
C.c.p. DIPUTADA **********************, Presidenta de la Mesa Permanente del H. Congreso del Estado de Colima, para su conocimiento.
C.c.p. DIPUTADO **********************, Presidenta de la Comisión Legislativa de Derechos Humanos del H. Congreso del Estado de Colima, para su conocimiento.
c.c.p. LIC. **********************, Encargado del Despacho de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas.

JPCR/DCF

Aniceto Castellanos No. 410-A. Col. San Pablo. C.P. 28060. Colima, Col. Teléfonos: 312 314 77 95; 312 314 71 86; 312 312 29 94. Lada sin Costo: 800 696 7672. Página Web: www.cdhcolima.org.mx e-mail: cdhcolima@cdhcolima.org.mx y codehucol@cdhcolima.org.mx