

RESOLUCIÓN DE RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a 8 ocho de diciembre de 2025 dos mil veinticinco.

V I S T O para resolver el expediente **1250/2024**, relativo a la queja presentada por **XXXXX**; en contra de dos personas servidoras públicas adscritas al Centro Estatal de Prevención y Reinserción Social de San Felipe, Guanajuato.

En términos de lo previsto en los artículos 5 fracción VII y 57 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, esta resolución se dirige a la persona titular de la Dirección General del Sistema Penitenciario del Estado de Guanajuato, en su carácter de superior jerárquico de la autoridad responsable, con fundamento en los artículos 3 fracción III inciso b, 10 fracción I y 72 fracción XI del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad y Paz.

SUMARIO

La quejosa expuso tener el cargo de policía custodia en el Centro Estatal de Prevención y Reinserción Social de San Felipe, Guanajuato; señaló que el Oficial de Guardia y el Director de dicho centro penitenciario, la hostigaron laboralmente.¹

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

En la presente resolución, se utilizan acrónimos y abreviaturas para hacer referencia a diversas instituciones, organismos públicos, normatividad y personas, siendo las siguientes:

Institución - Organismo público - Normatividad - Personas	Abreviatura - Acrónimo
Corte Interamericana de Derechos Humanos.	Corte IDH
Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.	PRODHEG
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	Constitución General
Constitución Política para el Estado de Guanajuato.	Constitución para Guanajuato
Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato.	Ley de Derechos Humanos
Reglamento Interno de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.	Reglamento Interno de la PRODHEG
Centro Estatal de Prevención y Reinserción Social de San Felipe, Guanajuato.	CEPRERESO
Director del Centro Estatal de Prevención y Reinserción Social de San Felipe, Guanajuato.	Director
Oficial de Guardia del Centro Estatal de Prevención y Reinserción Social de San Felipe, Guanajuato.	Oficial

PROTECCIÓN DE IDENTIDAD Y DATOS

Con fundamento en los artículos 1 párrafos primero, segundo y tercero, 6 apartado A fracciones I y II, y 16 párrafo segundo de la Constitución General; 112 fracciones I, V, VII y XII de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 1 párrafos primero, segundo y tercero, y 14 apartado B fracciones I y II de la Constitución para Guanajuato; 125 y 126 párrafo primero de la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Guanajuato; 73 fracciones I, IV y XII de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de

¹ Debe mencionarse que la totalidad de los puntos de queja señalados por la quejosa se exponen y analizan de forma exhaustiva en la consideración cuarta de esta resolución.



Guanajuato; y 3 fracción VII, 7 párrafo segundo y 114 párrafo primero de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato;² se omitieron en la redacción de la presente resolución los datos personales de las personas servidoras públicas, por lo que se realizó una codificación con clave alfanumérica, adjuntando a esta resolución, el listado del personal y las siglas que les fueron asignadas.

ANTECEDENTES

[...]

CONSIDERACIONES

[...]

CUARTA. Caso concreto.

Previo a resolver lo planteado en las quejas, es importante señalar que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer³ reconoce que la violencia de género impide y anula el ejercicio de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales;⁴ por ello, dispone que el derecho a vivir una vida libre de violencia contempla que las mujeres puedan vivir libres de toda discriminación y ser valoradas fuera de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas que se basen en conceptos de inferioridad o subordinación.⁵

En relación con lo anterior, el Estado Mexicano se ha obligado a tomar las medidas apropiadas, para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias a través de las cuales se perpetúe o se tolere la violencia de género;⁶ por lo que, en toda queja en la que esta PRODHEG advierta alguna discriminación o situación de vulnerabilidad por razones de género, se actuará y resolverá tomando en consideración la normativa antes citada.

La quejosa expuso tener el cargo de policía custodia en el CEPRERESO; que DIRECTOR-01 y OFICIAL-02 la hostigaron laboralmente, pues no dieron seguimiento a una medida de protección que tenía para que una persona adscrita al CEPRERESO no se acercara a ella; le impusieron “arrestos”, que consistieron en aumentarle horas de servicio por solicitar permisos para recibir atención médica (los cuales no autorizaron); le negaron vacaciones, y le cambiaron su horario laboral.⁷

Con relación al punto de queja relativo a que no se dio seguimiento a una medida de protección a favor de la quejosa, consistente en la prohibición para que una persona adscrita al CEPRERESO se acercara a ella; DIRECTOR-01, en el informe rendido a esta PRODHEG, expuso que *“a partir del día 7 de marzo del año 2024, fecha en la cual fue comisionada a un turno diferente, derivado de lo manifestado de manera verbal por la (quejosa), dicha determinación se tomó [...] con el objetivo de salvaguardar su integridad física y emocional evitando el contacto con el referido”*.⁸

² Así como lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Controversia Constitucional 325/2019; las resoluciones del Comité de Transparencia del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato identificadas como RCT_197_2016 y RCT_0173_2019, del 2 dos de agosto de 2016 dos mil dieciséis y 31 treinta y uno de enero de 2019 dos mil diecinueve, respectivamente; y, las resoluciones 022.C/CT/FGE-2021 y 115.C/CT/FGE-2022, del 14 catorce de enero de 2021 dos mil veintiuno y del 11 once de abril de 2022 dos mil veintidós, respectivamente, del Comité de Transparencia de la Fiscalía General del Estado de Guanajuato, en las que se determinó clasificar como información reservada, entre otros datos, los nombres de los servidores públicos que realizan funciones de seguridad pública, investigación y persecución del delito, a efecto de salvaguardar cualquier menoscabo a sus derechos humanos, específicamente a su vida, integridad y seguridad personal, así como la de sus familiares.

³ Consultable en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

⁴ Artículo 5, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

⁵ Artículos 3 y 6, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

⁶ Artículo 7 inciso e, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

⁷ Foja 2.

⁸ Fojas 41 a 46.

Al respecto, obran en el expediente copias simples de dos oficios, uno de 6 seis de marzo de 2024 dos mil veinticuatro; dirigido a la quejosa con el cual DIRECTOR-01, le informó el cambio de turno;⁹ y otro de 11 once de julio de 2024 dos mil veinticuatro; dirigido al policía custodio que tenía la medida de restricción, consistente en no acercarse a la quejosa, con el que el Director General del Sistema Penitenciario del Estado de Guanajuato; le comunicó su cambio de adscripción con motivo del proceso penal que se inició en su contra por los hechos denunciados por la quejosa.¹⁰

Por otra parte, en cuanto al punto de queja de que OFICIAL-02 impuso a la quejosa “arrestos”, que consistieron en aumento de horas de servicio por haber solicitado permisos para recibir atención médica (los cuales no autorizó), le negaron vacaciones, y le cambiaron su horario laboral, la autoridad señaló que *“en relación a los hechos relacionados con el levantamiento de arrestos, permisos laborales y dación de vacaciones laborales. Señalados rubros poseen las características de resoluciones administrativas (arrestos) y asuntos laborales o conflictos laborales (permiso y dación de vacaciones)”*;¹¹ además mencionó que se le asignó en su beneficio una jornada laboral administrativa consistente en cinco días laborales en lugar de una jornada operativa (24 horas de trabajo por 48 horas de descanso).

Así, al conocer el informe, la quejosa señaló: *“[...] el día 7 siete de marzo de 2024 dos mil veinticuatro me cambiaron de turno [...] la denuncia yo la presenté hasta el 11 once de marzo de 2024 dos mil veinticuatro, razón por la que es increíble que el Director del Centro tuviera conocimiento y actuara [...] expedieron una orden de restricción en fecha 19 diecinueve de marzo de este año, y como medida cautelar se ordena no acercarse a 150 ciento cincuenta metros y él siguió laborando en el Centro hasta el 11 once de julio [...] igual quiero reiterar que el horario administrativo tampoco me beneficia porque yo tengo que ir de miércoles a domingo y mi domicilio está en Guanajuato [...]”*.¹²

Bajo ese contexto y derivado del análisis realizado por esta PRODHEG, se advierte que la asignación de un turno distinto a la quejosa (notificado el 6 seis de marzo de 2024 dos mil veinticuatro),¹³ se realizó de manera previa a la presentación de la denuncia (11 once de marzo de 2024 dos mil veinticuatro),¹⁴ aunado a la notificación de la orden de restricción que la quejosa dijo fue el 19 diecinueve de marzo de 2024 dos mil veinticuatro;¹⁵ y el cambio de Centro de trabajo del denunciado, que se realizó hasta el 11 once de julio de 2024 dos mil veinticuatro;¹⁶ esto es, 3 tres meses con 22 veintidós días tuvieron que transcurrir para que se cambiara a la persona denunciada.

Aunado a lo anterior, se advierte que no obra en el expediente documentación alguna con la cual la autoridad haya desvirtuado el dicho de la quejosa en cuanto al aumento de horas de servicio, no autorización de permisos para recibir atención médica y vacaciones, motivo por el cual se tienen por ciertos los hechos expuestos por la quejosa.

Lo anterior aunado a la interpretación realizada con perspectiva de género, basada en el reconocimiento de que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres, y de la adopción de un enfoque inclusivo para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.¹⁷

⁹ Foja 50.

¹⁰ Foja 62. Se advierte que el policía custodio a quien se le notificó el cambio de adscripción es el indiciado en el proceso penal indicado por la quejosa, derivado del documento “CONTROL DE INVESTIGACIONES” que fue aportado por la quejosa. Foja 25.

¹¹ Foja 42 reverso.

¹² Foja 79.

¹³ Foja 50.

¹⁴ Foja 25.

¹⁵ Cabe señalar que no obra en el expediente notificación de la orden de restricción que señaló la quejosa.

¹⁶ Foja 62.

¹⁷ Consultable en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Por lo expuesto, se constató que DIRECTOR-01 y OFICIAL-02, omitieron salvaguardar el derecho humano de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, en el entorno laboral, pues primero cambiaron el turno de la quejosa, 3 tres meses con 22 veintidós días tuvieron que transcurrir para que se cambiara a la persona denunciada, y no se desvirtuó el dicho de la quejosa en cuanto al aumento de horas de servicio, no autorización de permisos para recibir atención médica y vacaciones, incumpliendo con lo establecido en los artículos 2 fracción V, XIII y XX, 5 fracción VI y 29 fracción I de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.¹⁸

QUINTA. Responsabilidades.

Conforme a lo señalado en la presente resolución, DIRECTOR-01 y OFICIAL-02, omitieron salvaguardar el derecho humano de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, en el entorno laboral, de XXXXX.

Por lo anterior, de conformidad con lo establecido en los artículos 4 párrafos primero y cuarto, y 109 fracción IV de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, se reconoce el carácter de víctima a XXXXX, por lo que la PRODHG girará oficio a la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas para proceder a su ingreso al Registro Estatal de Víctimas del Estado de Guanajuato y se surtan los efectos previstos en la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato y su reglamento.

SEXTA. Reparación Integral.

Es relevante señalar que la jurisprudencia internacional y la Corte IDH han reconocido que una resolución de recomendación como la presente, constituye por sí misma una forma de reparación y de medida de satisfacción, al consignar la verificación de los hechos y la revelación pública de la verdad; y se instituye como una declaración oficial que restablece la dignidad, la reputación, y los derechos de la víctima; sin embargo, deben considerarse también otros aspectos como los que a continuación se citan.

Los puntos 18, 19, 21, 22 y 23 de los “Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del Derecho Internacional Humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”; establecen que para garantizar a las víctimas la reparación integral, ésta debe ser proporcional a las circunstancias del caso; para lo cual, es necesario cumplir con los principios de rehabilitación, satisfacción, garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos, así como identificar, juzgar, y en su caso, sancionar a las responsables.

¹⁸ “Artículo 2. [...] V. Derechos humanos de las mujeres: los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena y demás instrumentos y acuerdos internacionales en la materia firmados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado. [...] XIII. Perspectiva de género: la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades, para acceder al desarrollo social y la representación en los ámbitos de toma de decisiones. [...] XX. Violencia contra las mujeres: acción u omisión por cualquier medio que les cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público. Artículo 5. [...] VI. Violencia laboral: todo acto u omisión en abuso de poder independientemente de la relación jerárquica que, daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual; la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación; así como despedir o coaccionar directa o indirectamente a una trabajadora para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de sus hijas o hijos menores; el impedimento a llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley; así como todo tipo de discriminación por condición de género. Artículo 29. Las víctimas tendrán los siguientes derechos. I. Ser tratadas con respeto a su integridad, dignidad, libertad y al ejercicio pleno de sus derechos. [...]”

Consultable en: <https://www.congresogto.gob.mx/leyes/ley-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia-para-el-estado-de-guanajuato>



La reparación integral del daño a las personas que han sido afectadas en sus derechos humanos, se soporta en lo resuelto en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, pues el concepto “reparación integral” tiene su fundamento en los artículos 62.3 y 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Con apoyo en el criterio de la Corte IDH, en el Caso Suárez Peralta Vs Ecuador, se debe dejar en claro que cualquier menoscabo a los derechos humanos da lugar a que las personas obtengan una reparación, lo que implica que el Estado tiene el deber de proporcionarla; por ello, la competencia de la PRODHEG para declarar que se ha omitido salvaguardar los derechos humanos y señalar a las personas servidoras públicas responsables -como sucedió en esta resolución- va vinculada a su atribución para recomendar la reparación integral de los daños causados; debiendo tener presente que la responsabilidad en materia de derechos humanos que compete al Estado, es distinta a la civil, penal o administrativa.

Así, cuando el Estado, a través de alguna de sus instituciones, incurre en responsabilidad debido a la conducta de cualquiera de las personas servidoras públicas a su servicio, es su obligación reparar las consecuencias de tal afectación.

Por ello, habiéndose acreditado la omisión de salvaguardar el derecho humano de la víctima, y la responsabilidad de la autoridad infractora, conforme a lo señalado en esta resolución, en apego a los estándares internacionales en materia de derechos humanos, y con fundamento en los artículos 24 y 123 fracción VIII de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato; la autoridad a quien se dirige la presente resolución de recomendación deberá realizar las acciones necesarias para lograr la reparación integral del daño generado a la víctima tomando en consideración particular lo siguiente:

Medidas de satisfacción.

La autoridad a quien se dirige esta resolución deberá instruir a quien legalmente corresponda para que se inicie una investigación, con el objetivo de deslindar responsabilidades administrativas por la omisión a salvaguardar los derechos humanos cometidas por DIRECTOR-01 y OFICIAL-02; debiendo tomar en cuenta las pruebas y razonamientos de esta resolución; ello de conformidad con lo establecido en el artículo 67, fracción V, de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

Medidas de no repetición.

De conformidad con lo establecido en el artículo 68 fracción IX de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, para evitar la repetición de hechos como los señalados en la presente resolución, y contribuir a su prevención, la autoridad a la que se dirige la presente resolución de recomendación deberá entregar un tanto de esta resolución a DIRECTOR-01 y OFICIAL-02, e integrar una copia a su expediente personal.

Asimismo, la autoridad a la que se dirige la presente resolución deberá girar las instrucciones que correspondan, para que se imparta una capacitación dirigida a DIRECTOR-01 y OFICIAL-02, sobre temas de derechos humanos, con énfasis en el derecho humano de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; ello con fundamento en el artículo 69 fracción IV de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

La medida de reparación consistente en la capacitación prevista en este apartado deberá ampliarse al personal que la autoridad a quien se dirige la presente resolución así lo considere pertinente; además, esta autoridad deberá enviar un tanto de la resolución al área responsable de la formación, capacitación y profesionalización de las personas servidoras públicas

adscritas al CEPRERESO, para que se considere como parte de la detección de necesidades en materia de capacitación y determine lo conducente.

Por lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente dirigir a la persona titular de la Dirección General del Sistema Penitenciario en el Estado de Guanajuato, la presente resolución de recomendación, al tenor de los siguientes:

RESOLUTIVOS DE RECOMENDACIÓN

PRIMERO. Se deberá instruir a quien legalmente corresponda para que se inicie una investigación, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

SEGUNDO. Se entregue un tanto de esta resolución a las autoridades responsables, y se integre una copia a su expediente personal; de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

TERCERO. Se instruya a quien legalmente corresponda para que se imparta una capacitación a las autoridades responsables, y se remita una copia de esta resolución al área de capacitación; de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

La autoridad a quien se dirige la presente resolución de recomendación, deberá informar a esta PRODHEG si la acepta en un término de cinco días hábiles siguientes a su notificación, y en su caso, dentro de los siguientes quince días naturales, aporte las pruebas de su debido y total cumplimiento.

Notifíquese a las partes por conducto de la Secretaría General de la PRODHEG.

Así lo resolvió y firmó la maestra Karla Gabriela Alcaraz Olvera, Procuradora de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

Nota 1: Las citas de pie de página en la presente versión pública se modificaron respecto de su orden numérico, sin embargo, se mantiene el mismo contenido al documento original.