

RECOMENDACIONES

León, Guanajuato; a los 08 ocho días del mes de noviembre del año de 2019 dos mil diecinueve.

VISTO para resolver el expediente número **42/19-E**, relativo a la queja interpuesta por **XXXX** y **XXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que consideran violatorios a sus Derechos Humanos y que atribuyen al **PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA JUNTA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE ACÁMBARO, GUANAJUATO (JUMAPAA)**.

SUMARIO

Las quejas, quienes prestaban sus servicios en la Junta Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Acámbaro, Guanajuato (en lo sucesivo JUMAPAA), señalaron haber recibido comentarios de contenido sexual, contactos físicos innecesarios por parte del Presidente del Consejo Directivo de JUMAPAA. Así también, una de ellas refirió que tras hacerle saber su negativa de acceder a sus pretensiones sexuales, la autoridad a quien se atribuyen los hechos, les instauró un acta administrativa.

CASO CONCRETO

- **Violaciones a los Derechos Humanos de la Mujer a una Vida Libre de Violencia por agresión sexual.**

Las agraviadas refirieron prestar sus servicios en la JUMAPAA (al presentar su queja), señalando haber recibido comentarios de contenido sexual, invitaciones y contactos innecesarios por parte del Presidente del Consejo Directivo de la JUPAMAA.

Cuestiones de previo y especial pronunciamiento

En consonancia con los criterios asumidos por la Federación Mexicana de Organismo Públicos de Derechos Humanos, en los cuales se sostiene que éstos no podrían cumplir adecuadamente su cometido, si en cada caso concreto que atienden se limitaran a interpretar las normas jurídicas en forma estrictamente literal, apegada al estrecho criterio de la gramática. Por el contrario, es propio de la labor del *Ombudsman* tratar de desentrañar el espíritu de esas normas, su racionalidad y oportunidad, de modo que ellas aseguren que los actos de gobierno se ajusten al principio de la buena fe, que impone a las autoridades la obligación de una conducta leal y honesta y que según la estimación de la gente, puede esperarse de los servidores públicos.

En ese contexto, las recomendaciones son los instrumentos por medio de los cuales este Organismo de Derechos Humanos expresa su convicción de que se ha producido una violación, sugiere las medidas necesarias para subsanarla y, en su caso, solicita que se realice una investigación y se apliquen sanciones a los servidores públicos que han incurrido en las conductas violatorias de Derechos Humanos.

De ahí que, las recomendaciones constituyen fallos *sui generis* porque el procedimiento a que se apega su tramitación es especial, diferente del que debería aplicar una autoridad jurisdiccional, tanto en la apreciación de los hechos como en la valoración de la prueba en general, y porque para expedirlas no sólo se toman en consideración los hechos escuetos, sino -principalmente- principios de equidad, de justicia, de lógica y de experiencia y, en tal virtud, la fuerza que tienen las recomendaciones está basada en el respeto que le merezca a la sociedad por sus actuaciones de alto nivel técnico y profesional, por el prestigio que tenga la Institución, ganado por el desempeño de quienes forman parte, por la excelencia formal y de fondo de las propias resoluciones y, finalmente, por su dedicación constante e insoslayable que muestren en la defensa y protección de los derechos humanos.

Luego, las recomendaciones de la oficina del *Ombudsman* guanajuatense no sólo tienen por finalidad enterar a una autoridad de que en un caso determinado se han violado los derechos humanos de la parte quejosa y pedirle que repare el daño y sancione a los responsables, sino va mucho más allá, se trata de un documento jurídico que por su esencia debe ser público y que como tal pone en evidencia ante la sociedad en su conjunto, a la autoridad que ha violado derechos fundamentales.

Así, uno de los propósitos esenciales de este Organismo es la formación de convicciones en torno a la protección y promoción de los derechos humanos y, en esa tesitura, las recomendaciones son el más importante instrumento de que puede valerse para ello.

Por otra parte, esta Institución estima menester precisar los siguientes aspectos: Los Organismos Públicos de Derechos Humanos, de conformidad con el ordenamiento legal aplicable en el Estado Mexicano, no cuenta hasta el momento con facultades del orden jurisdiccional, de la misma forma sus investigaciones no forman parte del proceso penal, como si lo forman las investigaciones de las fiscalías y procuradurías de justicia dentro del territorio nacional. Bajo esa premisa, en el caso que aquí nos atañe -ni en algún otro de nuestra competencia- la

Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, podrá hacer las veces de Ministerio Público o de algún órgano Judicial. Por ello, de conformidad con el principio de legalidad, estaremos en posibilidad de dilucidar en la especie y señalar si los hechos denunciados constituyen o no una violación a los derechos humanos de la parte quejosa.

Vale establecer que la Corte Interamericana de Derechos Humanos sostuvo, desde su primera sentencia, al igual que nosotros, que la protección a los derechos humanos no puede confundirse con la justicia penal.

Por tanto, la valoración y ponderación del caudal probatorio existente en autos no puede realizarse bajo la premisa de que son las víctimas quienes deben demostrar que les fueron vulnerados sus derechos humanos, al contrario, es la autoridad y sus agentes los que deben demostrar que en su labor han desplegado las acciones propias de su función y que han salvaguardado en dicho ejercicio el respeto irrestricto de los derechos humanos de las personas.

En efecto, ya la Corte Interamericana de Derechos Humanos desde sus resoluciones tempranas, como la sentencia caso Godínez Cruz vs. Honduras de 1989, señaló que para la resolución de determinaciones en materia de violación de derechos humanos, los criterios de valoración probatoria son menos formales que en los sistemas legales internos.¹

Así pues, esta Procuraduría ha seguido la misma jurisprudencia interamericana sostenida por la Corte Interamericana, en el sentido de entender que las autoridades estatales o municipales no comparecen como sujetos de acción penal, pues el derecho de los derechos humanos no tiene por objeto imponer penas a las personas culpables de sus violaciones, sino amparar a las víctimas y disponer la reparación de los daños que les hayan sido causados por el Estado.

Es decir, en los procesos sobre violaciones de derechos humanos, la defensa del Estado no puede descansar sobre la imposibilidad del demandante de allegar pruebas que, en muchos casos, no pueden obtenerse sin la cooperación, pues se sigue es el Estado quien tiene el control de los medios para aclarar hechos ocurridos dentro de su territorio, y si bien este Organismo tiene facultades para realizar investigaciones, en la práctica depende, para poder efectuarlas dentro de la jurisdicción del Estado, de la cooperación y de los medios que le proporcione la autoridad.

En el caso Cayara vs Perú, la Corte estableció la jurisprudencia en el sentido que *el sistema procesal es un medio para realizar la justicia y ésta no puede ser sacrificada en aras de meras formalidades. Dentro de ciertos límites de formalidad y razonabilidad, ciertas omisiones o retrasos en la observancia de los procedimientos, pueden ser dispensados si se conserva un adecuado equilibrio entre la justicia y la seguridad jurídica.*²

Dentro de la jurisprudencia emitida dentro del caso XXXXX, la Corte consideró que en materia de derechos humanos, el procedimiento reviste particularidades propias que le diferencian del proceso del derecho tradicional interno, pues en materia de derechos humanos es menos formal y más flexible que éste, sin por ello dejar de cuidar la seguridad jurídica y el equilibrio procesal de las partes³, en este sentido indicó que una adecuada valoración de la prueba según la regla de la sana crítica permitirá a quienes resuelven llegar a la convicción sobre la verdad de los hechos alegados.

Con base en lo anteriormente expuesto, esta Procuraduría analizará las pruebas de conformidad con la sana crítica, sin contradecir las reglas de la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de la experiencia, y dispone, con un sistema de valoración de pruebas libre, ya que el proceso de la materia no está supeditado a normas rígidas que le señalen el alcance que debe reconocerse a aquéllas, sino únicamente a la lógica y seguridad jurídica, todo de conformidad con los principios generales de derecho, entre ellos, los principios pro persona y principio de facilidad y accesibilidad probatoria.

Consideraciones previas

En el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de las Naciones Unidas (Convención contra la discriminación), y los artículos 1 y 6 de la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (“Convención de Belém Do Pará”), establecen que la discriminación contra las mujeres constituye una forma de violencia, que toda mujer tiene derecho a vivir una vida libre de violencia, y que se entiende como tal “*cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, en el ámbito público o en el privado*”.

En el ámbito nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece en su artículo 5, fracción IV, que por violencia contra las mujeres se entiende: “*Cualquier acción u omisión, basada en*

¹ Corte IDH, caso Godínez Cruz vs. Honduras, sentencia (fondo) de 20 de enero 1989, serie C no. 5, párrafo 134.

² Corte IDH. Caso Cayara vs. Perú. Excepciones Preliminares. Sentencia de 3 de febrero de 1993. Serie C No. 14, párrafo 42

³ Corte IDH. Caso de la “Panel Blanca” (Paniagua Morales y otros) Vs. Guatemala. Fondo. Sentencia de 8 de marzo de 1998. Serie C No. 37., párrafo 42.

su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”.

Es una modalidad de la violencia contra las mujeres; en el artículo 2, inciso b), de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas, se indica que conductas como “*la violencia física, sexual y psicológica, (...) inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo*”, se consideran como actos de violencia contra las mujeres.

La Ley contra la violencia prevé en su artículo 6, fracción V, que la violencia sexual “es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física”. En el artículo 13 se refiere que el hostigamiento sexual “es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.

En la Recomendación General 19 del Comité contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Comité contra la discriminación) de las Naciones Unidas se interpretó el artículo 11 de la Convención, reconociendo que: “*El hostigamiento sexual incluye comportamientos de tono sexual tal como contactos físicos, insinuaciones u observaciones de carácter sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho*”, y que “*es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil*”.

En cuanto al acoso sexual, la OIT lo reconoce como una forma de hostigamiento, y lo define como:

“Toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables que inciden en el propio empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante.”

Así mismo, señala que puede incluir las siguientes características o manifestaciones:

- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual y comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona;
- Contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones sexuales;
- Observaciones avergonzantes y otras formas de hostigamiento verbal;
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad;
- Invitaciones comprometedoras;
- Solicitud o exigencia de favores sexuales;
- Amenazas de despido explícitas o implícitas, denegación de promociones, etcétera, si los favores sexuales no son satisfechos.”⁴

Por lo que hace al hostigamiento y el acoso sexual, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), plantea como conductas que pueden ser constitutivas de ello las siguientes:

- Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que la o lo molesten
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
- Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de su lugar de trabajo
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados
- Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
- Exigencia de realizar labores que no competan a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales
- Roces, contacto físico no deseado
- Presiones para tener relaciones sexuales⁵

Asimismo, de acuerdo con la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas del 27 de noviembre de 1991 relativa a la Protección de la Dignidad de la Mujer y del Hombre en el Trabajo (92/131/CEE):

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;

⁴ Organización Internacional del Trabajo, *ABC de los derechos de las trabajadoras*. Pág. 22.

⁵ Inmujeres, *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, 2009, p. 20.

la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Entonces se exterioriza la violencia sexual, en términos muy amplios, como una acción u omisión que involucra las características sexuales y que afecta la vida, la integridad física, psíquica, moral o social de una persona, la libertad, su honra y dignidad, con lo cual se discrimina a la persona y se violentan sus derechos humanos.

Ahora bien, cabe definir el hostigamiento sexual como el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Al respecto en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, refiere que el hostigamiento sexual se agrava por medio de la discriminación, cuando hay motivos para creer que la negativa ocasionará problemas en el trabajo, la contratación, el ascenso o genera un medio de trabajo hostil.

En tanto, el derecho a una vida libre de violencia incluye ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de las personas, en específico de la mujer, a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación conforme a la ya comentada Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Fondo del asunto

En lo particular XXXX, indicó que a finales del año 2018 dos mil dieciocho, el Presidente del Consejo Directivo de JUMAPAA (en lo sucesivo Presidente), comenzó a realizar comentarios y bromas de contenido sexual, contactos físicos innecesarios, a saber:

- Cuando llegaba le indicaba que la saludara, jalándola hacia él sin su consentimiento a efecto de besarla en la boca, además insistía en saludarla, a pesar de que intentaba evadirlo. Indicó que tal acción la realizaba frente a otros compañeros de trabajo.
- Realizó comentarios inapropiados hacia su persona, tales como *“te ves muy bien con ese pantalón”*,
- Dijo que en febrero de 2019 dos mil diecinueve, al salir de la oficina de la Gerente Comercial le indicó *“se te levantó el saco”*, sin que le hiciera caso, momento en el que sintió una nalgada.
- En el mes de mayo de 2019 dos mil diecinueve, refirió que se encontraba conversando en su escritorio con sus entonces compañeros XXXX y XXXX, cuando se acercó el licenciado XXXX, para sujetarla del cuello, momento en el que le tiró un codazo.
- El 3 tres de junio de ese mismo año aproximadamente a las 16:00 dieciséis horas, acudió a la oficina del servidor público señalado como responsable a efecto de entregarle unos oficios y al acercarse a la salida éste último se le acercó y le dio una *nalgada muy fuerte*, precisando que su compañera XXXX gritó: *hasta acá se escuchó*.
- Indicó que al pasar por su escritorio le jala el cabello, le pica las costillas.
- Le prohibió que personas del sexo masculino la fueran a buscar.
- Le recabó un acta administrativa, considerando que fue como represalia por no acceder a sus pretensiones sexuales.

Por su parte, XXXX, describió los siguientes actos en su contra:

- Cuando la secretaria del Presidente salía de su oficina, la invitaba a tomar un café o a que hiciera el aseo a su casa, lo último lo calificó *con doble intención*; precisó que nunca aceptó y a pesar de ello el Presidente siempre insistía.
- En octubre de 2018 dos mil dieciocho indicó que se ostentaba como XXXXX, por lo que recibía la correspondencia, siendo así que en el mes de mayo realizó funciones de XXXXX del Presidente pues su secretaría contaba con licencia de maternidad, señalando que cuando entraba a su oficina le decía que *lo saludara bien que le diera un beso en la boca*, abrazándola con fuerza sin su consentimiento.
- Indicó que el servidor público aprovechaba cualquier ocasión cuando entraba a su oficina para *manosearla* incluso precisó que en una ocasión le dio una nalgada.
- En el mes de junio de 2019 dos mil diecinueve, refirió haber entrado a su oficina donde le tocó uno de sus senos.
- Le prohibía juntarse con XXXX, además le prohibió que su esposo fuera por ella a la oficina.
- Señaló que el 27 veintisiete de junio del año en cita, le indicó que lo esperara para que le entregara unos oficios, haciéndola esperar fuera de su horario laboral, cuando la atendió le indicó que podía otorgar un mejor puesto laboral, lo cual sintió que lo realizó con *una doble intención*.

Por su parte, el licenciado Félix Medina Ávila, Presidente, al rendir el informe que le fuera requerido por personal de este Organismo (foja 19), *grosso modo* negó los actos que le fueron reclamados, aseverando que es mentira el hostigamiento denunciado por las quejas, y sus planteamientos resultan falsos, refiriendo en términos generales que no existen pruebas que demostraran sus dichos, remitiéndose a los testimonios que la quejosa indica en su queja, mencionó que la parte lesa, les atribuyeron tales hechos por existir diversos conflictos laborales entre los cuales destacan cambios de puestos de trabajo.

Así mismo, admitió que en fecha 21 veintiuno de junio de 2019 dos mil diecinueve, instauró un actas administrativas a cada una de las quejas, toda vez que la Gerente Comercial de dicha institución, XXXX, indicó que ambas inconformes abandonaron su puesto de trabajo para irse a comer y a platicar a un área diversa a la que les correspondía, e indicó que tras ser sabedor, inspeccionó las cámaras de videograbación en las que verificó tal situación, motivo por el que canalizó al personal del departamento jurídico, área donde realizaron las actas correspondiente, a literalidad indicó:

“...efectivamente a la C. XXXX, se le levantó un acta administrativa en fecha 21 de junio del presente año por hechos que sucedieron al cierre de labores de un día anterior, lo que me fue reportado por su jefa directa la C. XXXX ya que la C. XXXX junto con la C. XXXX abandonaron y desatendieron su puesto de trabajo para irse a comer y platicar en una área diversa a la que les corresponde y fuera del horario de almuerzo, situación que al serme reportada la verifiqué en las cámaras y teniendo la evidencia, la canalicé al departamento jurídico para que levantaran las correspondientes actas administrativas, mismas que se anexan en original al presente, y que de forma insubordinada se negaron a firmar pero que fueron firmadas por testigos que presenciaron los hechos reportados y materia de esas actas administrativas; por lo que considero que es ésta la razón o causa desgraciadamente por la que en una forma indebida responden a una sanción justa como lo fue la redacción de dichas actas intentando desprestigiar y atacar de forma injusta y con mentiras al suscrito por lo que fue únicamente una llamada de atención a su indebida conducta. Debo señalar que dentro de las molestias que tiene la ahora quejosa en contra de mi persona lo es que se le haya prohibido en horario de trabajo utilizar 3 tiempos en lugar de 1 para almorzar, lo cual implicaba que mandaba o salía por mandado, preparar ahí mismo y ahí almorzaba, incluso hasta preparaba para llevarse comida a su casa, utilizando los servicios de la JUMAPAA...efectivamente la C. XXXX, se le levantó un acta administrativa en fecha 21 de junio del presente año por hechos que sucedieron al cierre de labores de un día anterior, por hechos que me fueron reportados por la Gerente Comercial la C. XXXX ya que la C.XXXX junto con la C. XXXX abandonaron su puesto de trabajo para irse a comer y platicar en una área diversa a la que les corresponde, situación que al serme reportada, verifique en las cámaras de videograbación y al tener a la vista tal evidencia, la canalice al departamento jurídico quienes levantaron las correspondientes actas administrativas, mismas que se anexan en original a la presente, y que de forma insubordinada se negaron a firmar pero que fueron firmadas por testigos que presenciaron los hechos por conductas inapropiadas en el área de trabajo; siendo esta la razón por la que realmente se levantaron dichas actas y que al parecer, desgraciadamente es la causa por la que en una forma indebida responden a una sanción justa...”

A su vez, el funcionario público, precisó que respecto a los hechos descritos por la quejosa XXXX, del día 27 veintisiete de junio de 2019 dos mil diecinueve a las 16:18 dieciséis horas con dieciocho, él se encontraba en el área de departamento jurídico y personal del área comercial, momento en que dicha quejosa le reclamó molesta por que ya había pasado su horario laboral, refiriéndole que se tenía que retirar, momento en el que le recordó de las veces que había salido con permiso sin realizarle descuento o afectación alguno a su ingreso.

Por otro lado, respecto al área de trabajo en donde se desempeñan las quejas se tiene el testimonio de XXXX, XXXX, XXXX, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, empleados del JUMAPAA, quienes laboraron con las agraviadas durante el tiempo que indicaron haber padecido las conductas sexuales por parte del licenciado Félix Medina Ávila. En términos generales los testigos aludieron no haberse percatado que el funcionario público haya realizado las conductas inapropiadas ni sexuales hacia las quejas, pues cada uno de ellos manifestó:

XXXX, además de desconocer los hechos materia de la presente queja, admitió que en el mes de junio de 2019 dos mil diecinueve, expresó *“hasta acá escuché”* sin embargo precisó que tal expresión la realizó toda vez que las quejas le reclamaban al Presidente por hacerlas laborar después de su horario laboral, pues dijo:

“...respecto de XXXX digo que yo no me percaté de que el licenciado Félix al momento de saludarla haya intentado girar el rostro para que en lugar de darle el beso en la mejilla se lo diera en la boca...yo nunca he escuchado que el licenciado Félix realizara un comentario inapropiado hacia XXXX o hacia alguna otra compañera o que de alguna manera les falte al respeto; señalo que en el mes de febrero siempre se carga el trabajo ya que aumenta el número de usuarios que tenemos que atender, razón por la cual yo me encuentro muy ocupada durante todo el día, manifestando que debido a esto desconozco si el licenciado Félix le dio una nalgada a XXXX al ir saliendo de la oficina de la XXXX; asimismo digo que yo no me percaté de que el licenciado Félix haya sujetado a XXXX con ambas manos y que esta le haya dado un codazo y lanzado un vaso con agua, puesto que generalmente yo siempre me encuentro en mi escritorio de trabajo atendiendo a los usuarios...en cuanto a lo que refiere XXXX sucedió en el mes de junio de 2019 dos mil diecinueve, digo que sin recordar la fecha exacta, únicamente que eran aproximadamente las 16:00 dieciséis horas que yo me encontraba en mi área de trabajo cuando escuché que empezaron a levantar la voz reconociendo las voces de XXXX e XXXX, las cuales estaban hablando con el licenciado Félix en el área de oficialía de partes, escuché que le gritaron que ellas ya no le iban a entregar ningún documento, que su contrato no especificaba que debían quedarse hasta después de las 16:00 dieciséis horas, esto al parecer porque el licenciado Félix necesitaba un oficio o documento, al escuchar esto fue que yo desde mi escritorio dije “hasta acá escuché”, sin embargo digo que yo nunca lo dije porque haya escuchado el sonido de una nalgada sino que me refería a que escuché que le contestaron al Presidente de la

Junta de una manera irrespetuosa; también señalo que nunca he visto que el licenciado Félix le jale el pelo a XXXX o que le pique las costillas, de igual manera XXXX nunca me manifestó alguna situación de este tipo o que ella se sintiera incomoda respecto al trato que recibía por parte del licenciado Félix, en cuanto a lo que refiere XXXX en el sentido de que el licenciado Félix le prohibió que cualquier persona del sexo masculino la fuera a buscar o a recogerla a la salida de la oficina digo que yo desconozco esa situación...En cuanto a XXXX digo que efectivamente a principios del mes de mayo de 2019 dos mil diecinueve, la compañera XXXX, quien es la XXXXX del Presidente de la Junta se incapacitó por embarazo, motivo por el cual XXXX tenía que entregarle la correspondencia y documentación directamente al licenciado Félix ya sea en su oficina o si lo encontraba en el pasillo o alguna otra área, cabe señalar que la puerta de la oficina del licenciado Félix generalmente se encuentra abierta ya que constantemente tanto yo como otros compañeros ingresamos para que nos firme oficios o para que le brinde la atención a algún usuario, sin embargo nunca me toco ingresar a la oficina del licenciado Félix y que al interior de ella se encontrara XXXX, motivo por el cual desconozco si en algún momento el licenciado Félix se dirigió de manera inapropiada o que haya realizado algún tipo de tocamientos o propuestas de darle un mejor puesto salarial a XXXX, también desconozco si este le prohibió que su esposo fuera por ella a la oficina...”

XXXX, negó haber presenciado que la quejosa XXXX le haya aventado un codazo al licenciado Félix Medina Ávila por sujetarla del cuello, sin embargo, si refirió que el día de los hechos se encontraba dialogando con su compañero XXXX, cuando el servidor público deambulaba por las oficinas, al decir:

“...mi trabajo principalmente es de campo, motivo por el cual la mayoría del tiempo me encuentro fuera de las oficinas de la Junta, únicamente acudo esporádicamente a recoger órdenes de trabajo con la coordinadora de nombre XXXX cuyo lugar de trabajo se encuentra detrás de la barra de atención al público del área de contratos, señalando además que en las ocasiones en las que acudo a recoger dichas ordenes yo no me he percatado de que el licenciado Félix salude a XXXX, por ende desconozco si al momento de saludarla haya intentado girar el rostro para que en lugar de darle el beso en la mejilla se lo diera en la boca...nunca me correspondió presenciar que el licenciado Félix hiciera algún comentario inapropiado o le faltara al respeto a XXXX o a alguna otra de las compañeras de la oficina; respecto de lo que refiere XXXX ocurrió en el mes de febrero de 2019 dos mil diecinueve donde dice que al ir saliendo de la oficina de la XXXX, el licenciado Félix le dio una nalgada, digo que desconozco si esto sucedió ya que como he venido diciendo por mi trabajo yo regularmente no me encuentro en las oficinas de la Junta; en cuanto a lo que XXXX refiere sucedió en el mes de mayo de 2019 dos mil diecinueve, digo que sin recordar la fecha exacta únicamente que fue en ese mes yo me encontraba cerca de la barra de atención al público del área de contratos platicando con el XXXX, quien laboraba como Gerente de Mantenimiento, dialogábamos sobre cuestiones de trabajo...recuerdo que el licenciado Félix sí andaba deambulando por las oficinas a esa hora, pero yo no me percaté de que haya tratado de abrazar con ambas manos a XXXX o que esta le haya dado un codazo y le haya lanzado un vaso de agua, puesto que yo con quien estaba platicando era con el ingeniero y no con XXXX...”

XXXX, advirtió que la quejosa XXXX, realizaba el aseo del licenciado Félix Medina Ávila, además confirmó que en los meses de mayo y junio de 2019 dos mil diecinueve, no acudió a laborar ya que presentó licencia por maternidad, pues dijo:

“...yo no me percaté de que el licenciado Félix en alguna ocasión al momento de saludar a XXXX lo hiciera de beso en la mejilla y que al hacerlo girara el rostro para que el beso se lo diera en la boca... XXXX tampoco me comentó que le molestara que el licenciado Félix la saludara de beso ni me percaté que lo evitara de alguna manera; señalando además que yo nunca escuché que el licenciado Félix le faltara al respeto o le hiciera algún comentario inapropiado a XXXX; respecto a lo que refiere XXXX sucedió en el mes de febrero de 2019 dos mil diecinueve aproximadamente a las 12:30 doce horas con treinta minutos, digo que yo no me percaté de dicha situación, sobre todo porque dice que sucedió al ir saliendo de la oficina de la Gerente Comercial la cual se encuentra relativamente alejada de mi área de trabajo...En cuanto a los hechos que refiere XXXX...XXXX subía a realizar el aseo de la oficina del licenciado Félix a las 08:00 ocho de la mañana que era cuando yo llegaba y concluía regularmente antes de las 10:00 diez horas...en ningún momento me percaté de que el licenciado Félix invitara a XXXX a salir a tomar un café o que fuera a su casa para hacer el aseo...me incapacité por maternidad, quedándose como apoyo en mi lugar la compañera XXXX, la cual cuando se requería acudía a mi oficina para realizar algún oficio que fuera necesario, el resto del tiempo ella continuaba en su espacio de trabajo ubicado en la Gerencia Comercial, respecto de los hechos que señala XXXX en el punto segundo de su comparecencia de queja digo que yo desconozco los mismos ya que ella dice que ocurrieron en los meses de mayo y junio de 2019 dos mil diecinueve, siendo que en esas fechas yo me encontraba en incapacidad por maternidad y por ende no acudía a laborar a las oficinas motivo por el cual desconozco totalmente lo que haya sucedido...”

XXXX, desconoció los hechos al decir:

“...yo nunca me percaté que el licenciado Félix intentara besar a XXXX en la boca, que ella evitara tener contacto con él al momento en que este llegaba o que el licenciado Félix ofendiera o hiciera comentarios inapropiados sobre el aspecto o vestimenta de XXXX, de igual manera ella nunca me comentó que el licenciado Félix le hiciera eso; respecto de lo que señala XXXX ocurrió en el mes de febrero de 2019 dos mil diecinueve, al señalar que el licenciado Félix le dio una nalgada, digo que lo desconozco ya que para esa fecha yo aún no entraba a laborar a las oficinas de JUMAPAA; en cuanto a lo que señala que ocurrió en el mes de mayo del presente año, aproximadamente a las 15:30 quince horas con treinta minutos en donde refiere que el licenciado Félix trató de abrazarla, que ella le dio un codazo y luego le arrojó un vaso de agua, digo de desconozco si esos hechos ocurrieron debido a que mi hora de salida es a las 15:00 quince horas...Respecto de XXXX, digo que yo desconozco lo que haya pasado cuando ella laboraba haciendo el aseo en las oficinas de JUMAPAA ya que cuando yo entré a laborar ella trabajaba como secretaria en el módulo de oficialía de partes que se encuentra en la entrada a las oficinas...desconozco los hechos que señala XXXX en el sentido de que cuando ingresaba a la oficina del Presidente del Consejo el licenciado Félix intentaba besarla o que le hacía tocamientos...”

XXXX, refirió que respecto a los hechos del día 3 tres de junio de 2019 dos mil diecinueve, negó haber escuchado una nalgada pues indicó que estaba presente cuando su compañera XXXX exclamó “hasta acá se escuchó”, precisando que tal situación ocurrió porque las quejas reclamaron al licenciado Félix Medina Ávila por seguir laborando fuera de su horario laboral. Así mismo, expuso de modo diverso lo manifestado por el Presidente, respecto al motivo por el que a las quejas se les recabó actas administrativas, al decir:

“...respecto de lo que refiere XXXX que el licenciado Félix a la hora de saludarla intentaba darle un beso en la boca en lugar de dárselo en la mejilla digo que yo en ningún momento me he percatado de dicha situación...nunca he escuchado que el licenciado Félix le falte al respeto a XXXX o haga comentarios inapropiados o que la hagan sentir incomoda y la misma nunca me mencionó que dichas situaciones estuvieran pasando; respecto de lo que señala XXXX ocurrió en el mes de febrero de 2019 dos mil diecinueve, aproximadamente a las 12:30 doce treinta horas en donde dice que acudí a mi oficina a llevarme unos documentos y que al salir se encontró con el licenciado Félix quien le dio una nalgada, digo que yo no es verdad ya que es un área común por donde transita tanto personal administrativo, de campo y usuarios y difícilmente hubiera pasado desapercibida esta situación y de igual manera XXXX no me refirió que esto le hubiera sucedido; en cuanto a lo que refiere sucedió en el mes de mayo del presente año, digo que desconozco dicha situación ya que yo no me encontraba presente en dicha área; respecto de lo que refiere ocurrió el día 3 tres de junio del presente año, aproximadamente a las 16:00 dieciséis horas, digo que no es cierto que se haya escuchado que le dieran una nalgada, esto debido a que tanto yo como mi compañera XXXX regularmente somos las últimas en retirarnos de las oficinas y después de las 16:00 dieciséis horas como ya no hay usuarios y la mayoría del personal ya se ha retirado se puede escuchar claramente los sonidos que se generan en la oficina, aclarando que la vez que la compañera XXXX dijo “hasta acá se escuchó” fue en una ocasión en que ya pasadas las 16:00 dieciséis horas tanto la compañera XXXX como XXXX le estaban gritando al licenciado Félix diciéndole que ya pasaban de las cuatro de la tarde, que ellas no tenían por qué quedarse, que ya no le iban a entregar ningunos papeles, XXXX dijo que ya la estaba esperando su esposo, también escuché como el licenciado les dijo con un tono moderado que él les había dado muchos permisos para ausentarse por algunas horas e incluso el día entero del trabajo...se les levantó una acta administrativa ya que a mí me reportó un usuario que varias señoritas en el módulo del área de contratos estaban platicando y riéndose entre ellas en lugar de atender a las personas, lo que causó la molestia del usuario y por eso me lo reportó, motivo por el cual procedo a asomarme al módulo de contratos corroborando lo que el usuario me había dicho, por lo que yo le informé al licenciado Félix dicha situación...En cuanto a XXXX digo que...dudo mucho que el licenciado Félix haya tenido esas conductas, ya que él siempre se ha dirigido con propiedad y respeto hacia la gente...le entregaba la correspondencia cuando lo abordaba en los pasillos...”

XXXX, el testigo en mención, además de advertir que en ningún momento presenció los hechos aquejados, también relató una tercera versión respecto al motivo que originó que se les recabara un acta administrativa a cada una de las quejas, a saber:

“...no me encuentro todo el tiempo en las instalaciones de la Junta sí acudo constantemente y me he podido percatar que cuando llega el licenciado Félix Medina Ávila, saluda a todo mundo de mano...nunca me percaté de que el licenciado Félix haya intentado besar a XXXX en la boca al momento de saludarla o que en algún momento le haya faltado al respeto o realizado algún comentario inapropiado, pues el licenciado Félix siempre anda en los pasillos atendiendo a los usuarios y nunca he observado que tenga ese tipo de conductas hacia el personal, asimismo yo nunca observé que el licenciado Félix le diera una nalgada a XXXX...se les levantó un acta administrativa a ambas empleadas ya que la XXXX le reportó al licenciado Félix que el día 20 veinte de julio del presente año, tanto XXXX como XXXX habían abandonado su puesto por más de una hora para salirse a comprar cosas al mandado, puesto que incluso llegaron a la oficina cargando las bolsas, siendo que esto ya lo habían realizado varias veces con anterioridad, por lo que ese día 21 veintiuno se optó por levantarles el acta, pudiendo observar que XXXX estaba muy molesta y se negó a firmar el acta, señalando que de ahí para acá ya la vi más molesta. En cuanto a XXXX, señalo que yo no he observado ninguna de las conductas que refiere XXXX, asimismo en ningún momento se acercó conmigo para referirme algún tipo de conducta inapropiada por parte del licenciado Félix...”

XXXX, externó ante este Organismo su negativa a declarar respecto a los hechos, pues dijo:

“...Que una vez informada del motivo de la presente comparecencia, digo que la de la voz laboro en la Junta Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Acámbaro, Guanajuato como Coordinadora de Personal teniendo mi área de trabajo detrás de la barra de atención de contratos, asimismo digo que una vez que se me informó de la necesidad de que se recabe mi testimonio dentro del presente expediente de queja, digo que no es mi deseo rendir mi declarar ante esta oficina, lo anterior por así convenir a mis intereses, siendo todo lo que tengo que manifestar...”

De tal suerte, con tales testimonios se resalta que si bien, fueron acordes al decir que en ningún momento se percataron que el licenciado Félix Medina Ávila realizó conductas tendientes a agredir sexualmente a las quejas, también es cierto, que existen testigos que no fueron acordes con la versión del señalado como responsable respecto a la manera que se suscitaron los hechos que motivaron a recabarles un acta administrativa.

Lo anterior es así, pues recordemos que el Presidente, precisó que la XXXX indicó que las quejas abandonaron y desatendieron su puesto de trabajo para irse a comer y platicar en un área diversa a la que les correspondía y fuera del horario del almuerzo, situación que también verificó en las cámaras de vigilancia. En tanto, XXXX, precisó situación diversa al indicar que fue un usuario quien reportó que varias señoritas en el módulo del área de contratos estaban platicando y riéndose en lugar de atender a las personas, sin mencionar que le haya indicado al Presidente de JUMAPAA que las quejas abandonaron sus puestos de trabajo y, por otra parte, XXXX, concedió una tercera versión, al indicar que las quejas abandonaron su puesto por más de una hora para salirse a comprar cosas al mandado que incluso llegaron a la oficina cargando bolsas.

A tales contradicciones, se le suma que en las actas administrativas de fechas 21 veintiuno de junio de 2019 dos mil diecinueve, se asentó una cuarta versión respecto al motivo por el que se les instauró dicha acta, pues se lee:

“...se procede a levantar ACTA ADMINISTRATIVA a la trabajadora XXXX con nombramiento de ENCARGADA DE CONTRATOS de la Gerencia Comercial de “LA JUMAPAA” a petición del LIC. FÉLIX MEDINA ÁVILA, Presidente del Consejo Directivo de la JUMAPAA, se levanta la presente acta administrativa debido a que el mismo Presidente recibió quejas por parte de dos usuarios respecto a la trabajadora ya mencionada, ya que los mismos usuarios le reportaron vía telefónica, que el día 20 veinte de junio del presente dentro de las 14:00 catorce y 15:00 quince horas esta trabajadora junto con sus otras compañeras pasaba mucho tiempo platicando y almorzando en el área de trabajo fuera del horario establecido para el almuerzo, por lo cual descuidan la atención a los usuarios que se presentan en el módulo de reportes y fugas... siendo corroborado este hecho por el Presidente del Consejo por medio de las cámaras...” (Foja 26)

“...se procede a levantar ACTA ADMINISTRATIVA a la trabajadora XXXX con nombramiento de OFICIALÍA DE PARTES del Consejo Directivo de “LA JUMAPAA” a petición del LIC. FÉLIX MEDINA ÁVILA, Presidente del Consejo Directivo de la JUMAPAA, se levanta la presente acta administrativa debido a que el mismo Presidente recibió quejas por parte de dos usuarios respecto a la trabajadora ya mencionada, ya que los mismos usuarios le reportaron vía telefónica, que el día 20 veinte de junio del presente dentro de las 14:00 catorce y 15:00 quince horas esta trabajadora junto con sus otras compañeras pasaba mucho tiempo platicando y almorzando en el área de trabajo fuera del horario establecido para el almuerzo, por lo cual descuidan la atención a los usuarios que se presentan en el módulo de reportes y fugas... siendo corroborado este hecho por el Presidente del Consejo por medio de las cámaras...” (Foja 27)

De dichas documentales, se desprende que fueron varios usuarios los que realizaron el reporte vía telefónica, indicando que una trabajadora junto con sus otras compañeras, (sin que se anotara quiénes se encontraban con la quejosa), pasaban mucho tiempo platicando y almorzando en el área de trabajo, por lo que a decir de la XXXX las quejosas en ningún momento se retiraron de su lugar de trabajo, tal como lo indicó el funcionario público señalado como responsable y el asesor de asuntos externos del Jurídico, XXXX, éste último quien además indicó que habían salido a comprar *mandado*, además no se asentó la intervención de XXXX como la persona que recibió el reporte.

De las contradicciones previamente analizadas, no es posible conceder certeza al dicho del Presidente del Consejo Directivo de JUMAPAA, respecto a que su determinación de recabarles un acta administrativa, se debió a que las quejosas incumplieron indebidamente en sus labores como empleadas de esa Institución, por lo que es de restar certeza a su dicho en cuanto a su valor probatorio y; por tanto, se desconoce el motivo real por el que a la parte lesa se les instauró la misma.

Aunado a lo anterior, se considera que los testimonios de XXXX y XXXX, los hacen dotados de cierta parcialidad en favor del funcionario público imputado, atendiendo a que ambos a pesar de que intentaron abonar credibilidad al dicho del Presidente del Consejo Directivo de JUMAPAA, también es cierto, que advirtieron sucesos diversos al mismo, lo cual provoca que sus dichos sean considerados parciales en favor de la autoridad implicada.

Asimismo, respecto a los testimonios restantes este Organismo advierte que si bien no se desestiman, también es cierto que no es posible conceder un valor probatorio mayor peso, toda vez que se considera que pueden encontrarse afectados en la voluntad, pues se advierte que los testigos se encuentran en una relación de supra subordinación, ya que entre el Presidente y los testigos existe una relación jurídica de poder, ante lo cual es dable suponer que por diferentes motivos, tales como el temor a perder una parte de sus bienes (en este caso, su trabajo) por parte de quienes se encuentran en dicha relación en grado de inferioridad, el resultado de los actos jurídicos de dicha relación pudieran estar afectados en el consentimiento, por lo que sin desestimar lo expresado en estos testimonios, se ven afectados en su eficacia para acreditar la verdad de lo sucedido.

A tal consideración se le suma al hecho que las quejosas en su escrito de fecha 26 veintiséis de agosto de 2019 dos mil diecinueve, externaron ante esta oficina tal inquietud, manifestando que sus compañeros pueden verse influenciados por el servidor público señalado como responsable, al indicar:

“...los testigos que llevó el Licenciado Félix Medina Ávila, se debe decir que son personas que trabajan en la JUMAPAA y hacen lo que él quiere que hagan pues es su jefe. Y además, todos saben que él amenaza con correr a quien no haga lo que él quiere... por lo que no son personas independientes e imparciales...”

Sumado a lo anterior, es dable considerar que la mayoría de los hechos que las quejosas expusieron implican conductas de hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral, acciones que conforme a las reglas de la experiencia y la sana lógica generalmente son desplegadas en un ámbito espacial restringido, en el que por la propia naturaleza del acto se busca no existan testigos; razones por las cuales para su estudio es necesario allegarse de probanzas tanto directas como indirectas, léase la prueba circunstancial e indiciaria, y desde luego efectuar un estudio armónico de éstas, conforme a los métodos de valoración probatoria idóneos para el caso, tal como la sana crítica y las reglas de la misma, esto es los principios lógicos, las máximas de la experiencia o las reglas científicas.

Atendiendo a la naturaleza de los hechos que aquí se analizan, éstos como ya se ha establecido por lo general tienen verificativo en un ámbito de privacidad, intimidad o secrecía, cuidando el autor no ser escuchado ni observado por terceras personas y así estar en posibilidad de desplegar las conductas transgresoras de la dignidad humana y por ende de derechos humanos.

Al respecto, es importante citar diversos precedentes emitidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los que se ha abordado lo relativo a la valoración de la prueba, destacando los casos *Paniagua Morales y, en el caso Castillo Petrucci y otros*, en lo que consideró un Tribunal Internacional cuyo fin es la protección de los derechos humanos, el procedimiento reviste particularidades propias que le diferencian del proceso del derecho interno. Aquél es menos formal y más flexible que éste, sin por ello dejar de cuidar la seguridad jurídica y el equilibrio procesal de las partes; y en los casos *Loayza Tamayo, Castillo Páez, Blake y otros*, la Corte advirtió que debe aplicar mayor flexibilidad en la valoración de la prueba rendida ante ella sobre los hechos pertinentes de acuerdo con las reglas de la lógica y con base en la experiencia.

Asimismo en los casos *Velásquez Rodríguez, Suárez Rosero y Paniagua Morales*, la Corte estimó necesario tener presente que la protección internacional de los derechos humanos no debe confundirse con la justicia penal. Cuando el Estado comparece ante un Tribunal no lo hace como sujeto de un proceso penal, pues la Corte no impone penas a personas culpables de violar los derechos humanos. La función de ésta es proteger a las víctimas y determinar la reparación de los daños ocasionados por los Estados responsables de tales acciones.

En el caso *Castillo Patrucci* y, anteriormente en los casos *Gangara, Panday, Loayza Tamayo y Castillo Páez*, la Corte observó que además de la prueba directa, sea testimonial, pericial o documental, los tribunales internacionales tanto como los internos, pueden fundar la sentencia en la prueba circunstancial, los indicios y las presunciones siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones sólidas sobre los hechos.

En igual tesitura el criterio respecto a que los hechos de naturaleza sexual son desplegados en circunstancias donde no existen o abundan testigos, y por ende el valor que debe darse a los elementos de convicción no debe seguir una tasación rígida, sino adecuada al caso en particular y sus circunstancias, es también sostenido por el Poder Judicial de la Federación, en concreto en su tesis jurisprudencial de rubro "OFENDIDA, VALOR DE LA DECLARACIÓN DE LA", misma que a continuación se transcribe:

*"Tratándose de delitos de naturaleza sexual la declaración imputativa de la ofendida tiene destacada importancia, pues en esta clase de delitos ordinariamente no es posible allegarse numerosos datos, en virtud de que se procuran cometer sin la presencia de testigos, buscando impunidad; por lo que si el relato de la ofendida es creíble, más cuando está saturado de detalles que no pueden ser materia de su invención, además de que el propio inculpado corrobora en parte el dicho de aquélla al admitir haber estado en el recinto que ella menciona, debe aceptarse aquél"*⁶.

En este de orden de ideas, encontramos como primer elemento de convicción la declaración de las quejas dada ante personal adscrito a la oficina de este ombudsman guanajuatense, la cual tienen valor probatorio conforme a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sostenida en los casos *Loayza Tamayo vs. Perú y Átala Riffo y niñas vs. Chile*, mismos que refiere que "las declaraciones de las presuntas víctimas no pueden ser valoradas aisladamente sino dentro del conjunto de las pruebas del proceso, ya que son útiles en la medida en que pueden proporcionar mayor información sobre las alegadas violaciones y sus consecuencias".

Así las cosas, de dichas declaraciones, llaman la atención que ambas quejas, fueron contestes en referir que fueron víctimas de prácticas indebidas por parte del Presidente del Consejo Directivo de la Junta Municipal de JUMAPAA y que demás sostuvieron ante la Fiscalía General del Estado en la indagatoria XXX/XXX, instruida en contra del citado funcionario público, en la que ambas fueron coincidentes con lo referido ante personal de este Organismo, además que existen coincidencias entre versiones externadas por las inconformes respecto de la circunstancia consistente en que el servidor público las obligaba a saludarlas de beso, les prohibía las buscara personas del sexo masculino, además de asestarles tocamientos tales como *nalgadas*.

Por otro lado, se considera que el Secretario del Consejo Directivo, XXXX indicó que la quejosa XXXX le comentó que se sentía acosada laboralmente por el Presidente del Consejo Directivo de JUMAPAA, así mismo, el Director General de la citada dependencia municipal, indicó ser sabedor de que las quejas se sentían acosadas sexualmente, lo anterior por el dicho de las propias agraviadas, pues declararon al siguiente tenor:

XXXX:

"...respecto de XXXX digo que es una buena persona, que los cargos que tenía los desempeñó eficientemente y el último cargo que reconozco se le había comisionado era como encargada de comunicación social en atención al apoyo al refrendo de tarifas sociales...a mediados de enero del 2019 dos mil diecinueve cuando yo me desempeñaba como

⁶Época: Novena Época; Registro: 184610; Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO; Tipo Tesis: Jurisprudencia; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Localización: Tomo XVII, Marzo de 2003; Materia: Penal; Tesis: XXI.1o. J/23, Pág. 1549; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XVII, Marzo de 2003; Pág. 1549.

Director del Consejo en una ocasión me comentó que no se sentía segura de sí la iban a dejar como titular de ese departamento porque el licenciado Félix Medina le exigía mucho y la presionaba diciéndole que si no se desempeñaba eficazmente la regresaría a contratos, cuestión que a ella no le convenía por el aspecto económico y que desde su punto de vista consideraba que era una especie de acoso laboral...”

XXXX:

“...en el mes de junio de 2019 dos mil diecinueve, tanto XXXX como XXXX acudieron a la oficina de la Dirección donde yo me encuentro para referirme que se sentían acosadas sexualmente y laboralmente por el licenciado Félix Medina, Presidente de la Junta, diciéndome que sentían un hostigamiento muy fuerte ya que las cambiaba de ubicación y de labores y que el licenciado Félix les decía que se entregaran a él para pasarlas a un mejor puesto, sin darme más detalles de en qué consistía el acoso sexual que sufrían, yo les dije que era un tema muy sensible y que tendrían que acudir a las instancias correspondientes para presentar su denuncia, pero que de mi parte tendrían todo el apoyo que requirieran y las canalicé a la Secretaría del Ayuntamiento de Presidencia Municipal para que las orientaran, ya posteriormente y para evitar que siguieran teniendo contacto con el licenciado Félix, se comisionó a ambas empleadas para que siguieran laborando en la Presidencia Municipal...”

En este contexto, es de valorarse de manera conjunta con los precitados elementos de prueba, el contenido del Dictamen Pericial Psicológico CE-XXX/XXX efectuado por la Perito en Psicología XXXX a la quejosa XXXX (foja 143) y CE-XXX/XXX realizado por el perito en psicología XXXX a XXXX, peritas adscritas a la Fiscalía General del Estado, integrados dentro de la Carpeta de Investigación XXX/XXX y los que se concluye que las afectadas sí presentaron indicadores y síntomas de víctimas de agresión sexual, determinando requerir tratamiento para su total recuperación.

Dictamen de peritaje psicológico signado por la Perito en Psicología XXXX, donde se concluyó:

“...Por los resultados obtenidos tanto de la entrevista psicológica forense realizada a la persona examinada, de los resultados de las pruebas psicológicas aplicadas, las observaciones clínicas durante el proceso que nos permiten identificar la sintomatología manifiesta, así como de la revisión de material bibliográfico y en respuesta a las interrogantes planteadas en la solicitud se determina que la persona examinada XXXX, Sí presenta indicadores de afectación emocional, ya que la afectación que presenta la persona es concordante con el cuadro sintomatológico de la afectación que presentan las personas víctimas de índole sexual. 2.- En caso positivo determine a qué se debe este tipo de afectación emocional; así como si la misma concuerda con el cuadro de sintomatología de ser víctima de ÍNDOLE SEXUAL. De acuerdo a los resultados de la presente evaluación, la persona XXXX sí manifiesta sintomatología de afectación emocional la cual es concordante con la que presentan las víctimas –ilegible- de acuerdo a la bibliografía especializada consultada para este caso, ya que las persona se siente con falta de defensas para enfrentarlo, se siente con ansiedad con respecto a su cuerpo, afectación en su área laboral en relación a sus compañeros de trabajo y desempeño, síntomas depresivos manifiestos, por lo que sí presenta afectación emocional...”

Dictamen de peritaje psicológico signado por la Perito en Psicología XXXX, determinó:

“...Con relación a los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados en la presente evaluación psicológica tales como; entrevista Psicológica-Forense, sintomatología, pruebas Psicológicas, observaciones, en este caso se confirma una Hipótesis forense, toda vez que la C. XXXX, sí presenta indicadores de afectación emocional deriva de los hechos denunciados, la experiencia que está viviendo la examinada es considerada estresante porque su intensidad excedió la capacidad de tolerancia, y porque rompió las expectativas de seguridad y de confianza, que son necesidades básicas. Ante una circunstancia traumática/estresante, la adaptación no puede llevarse a cabo en forma completa y, hasta llegar a un nuevo reacomodamiento y asimilación, el organismo soporta un estado tensionado y estresante (Talarico, 2003). Es por tanto y en este caso en particular, que se puede afirmar una hipótesis forense, toda vez que la examinada, sí presenta indicadores de afectación emocional derivada de los hechos denunciados, por lo que requiere de un tratamiento psicológico para equilibrar su estado emocional alterado...”

En este sentido, de la suma y engarzamiento de los elementos de prueba consistentes en los testimonios de XXXX y XXXX, así como de las pruebas pericial psicológica practicadas dentro de la Carpeta de Investigación XXX/XXX, se arriba a la conclusión de que las agraviadas efectivamente presentaron alteraciones psicológicas derivadas de una serie continuada y permanente de hostigamiento y acoso sexual, y que la parte lesa se desenvuelve en un estado laboral de inestabilidad emocional, para lo cual existen indicios claros que permiten señalamiento directo y concordante de que dicha conducta fue desplegada por Félix Medina Ávila en perjuicio de las dolientes.

En este tenor, con independencia de lo expresado por el Presidente del Consejo Directivo de JUMAPAA, quien negó tajantemente haber violentado los derechos humanos de las quejosas, sin embargo las inconformes son contestes en narrar circunstancias similares de las que fueron víctimas, vinculado con los dictámenes periciales, la denuncia que realizaron ante las autoridades municipales pertenecientes a la JUMAPAA y las contradicciones en que incurrió el funcionario público, lo que nos lleva a formular un pronunciamiento de reproche en contra del Presidente del Consejo Directivo de la JUMAPAA, pues su actuar es altamente reprochable al haber hecho uso de su jerarquía para acosar a sus subalternas, lo que evidentemente es un acto de violencia hacia las mujeres agraviadas.

Consecuentemente, del cúmulo de pruebas que han sido enlistadas, analizadas, valoradas tanto de forma individual como conjunta resultaron suficientes para tener acreditado el punto de queja hecho valer por XXXX e XXXX, que reclamaron a Félix Medina Ávila, Presidente del Consejo Directivo de la JUMAPAA,

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente emitir las siguientes:

RECOMENDACIONES

**A todos y cada uno de los miembros integrantes del
H. Ayuntamiento de Acámbaro, Gto., por conducto del
Presidente Municipal,
Licenciado Alejandro Tirado Zúñiga:**

Con base en los Principios y Directrices Básicas sobre el derecho de la víctima de violaciones de las Normas internacionales de Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario a Interponer Recursos y Obtener Reparación, y con el deber del Estado de conceder la reparación por el quebranto de una obligación de Derecho Internacional:

**Esta resolución constituye *per se* una
forma de reparación a los derechos
humanos de las mujeres agraviadas.**

PRIMERA.- Se inicie procedimiento administrativo disciplinario al licenciado **Félix Medina Ávila**, Presidente del **Consejo Directivo de la Junta Municipal de Agua Potable y Alcantarillado (JUMAPAA)**, por haber incurrido en **Violaciones a los Derechos Humanos de la Mujer a una Vida Libre de Violencia**, en su modalidad de **agresión sexual**, en agravio de **XXXX y XXXX**.

SEGUNDA.- Se instruya al Presidente del Consejo Directivo de la Junta Municipal de Agua Potable y Alcantarillado, licenciado Félix Medina Ávila, emita un **pronunciamiento oficial** a efecto de que se emita una disculpa pública a **XXXX y XXXX**, manifestando un rechazo enérgico y absoluto a conductos de agresión sexual hacia las mujeres, por parte de cualquier miembro de la Institución que encabeza, a través del cual se otorguen garantías efectivas de no repetición.

TERCERA.- A efecto de que instruya por escrito a quien legalmente corresponda con la finalidad de se realicen las gestiones pertinentes con el propósito de que se garantice en favor de **XXXX y XXXX**, su derecho disfrutar de un entorno laboral libre de violencia, así como de un ambiente donde prevalezca el irrestricto respecto a sus derechos humanos.

CUARTA.- En coordinación con las instituciones de salud del Estado que al efecto correspondan, y previo consentimiento de las afectadas en el presente asunto, deberá brindarse atención psicológica gratuita, de forma inmediata, adecuada y efectiva, por los actos de agresión sexual cometidos en su agravio las aquí quejas por parte del licenciado Félix Medina Ávila, Presidente del Consejo Directivo de la Junta Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Acámbaro (JUMAPAA), hasta su total estabilidad emocional.

QUINTA.- Como medida de satisfacción, el municipio de Acámbaro, a través de la **Dirección Municipal de la Mujer del citado municipio**, deberá diseñar de manera institucional y con enfoque en derechos humanos:

- Un **Programa municipal de los Derechos de las Mujeres**, cuyo contenido mínimo abarcará los siguientes aspectos, a saber:
 - Una estrategia eficaz con prioridades claras para garantizar la continuidad de los esfuerzos destinados a lograr que se respeten los derechos humanos de la mujeres,
 - La incorporación de una perspectiva de género; y
 - Propiciar cambios en actitudes sociales, culturales y tradicionales en las personas, que dan origen a la violencia contra las mujeres y que muchas de las veces la perpetúan.

Dicho Programa contemplará la realización de foros, pláticas, conferencias y/o talleres, relativos al tema.

- Una **Campaña publicitaria de prevención y erradicación de violencia de género** (*verbigracia*: carteles), que promueva una cultura de no violencia contra las mujeres y de denuncia por agresiones cometidas en su contra. La campaña deberá expresar de manera enérgica el rechazo a todo acto de agresión cometido en contra de las mujeres y, por tal motivo, la publicidad que al efecto se realice contendrá la siguiente leyenda: **“LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER ES UNA OFENSA A LA DIGNIDAD HUMANA”**, misma que será distribuida y colocada en un lugar visible en todas y cada una de las oficinas administrativas y operativas de la Administración municipal.

SEXTA.- Proporcionar capacitación y formación especial en derechos humanos al personal de la Junta Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Acámbaro "JUMAPAA" (incluidos mandos medios y superiores), que brinde herramientas para identificar los factores que contribuyen a que no se produzca acoso sexual y *mobbing* y; en tal virtud, a familiarizarse con sus responsabilidades en ambas materias, patentizando sobre su significado, lo nocivo que resultan y sus repercusiones, así mismo, se imparta un curso integral de educación, para el personal de dicha dependencia sobre los derechos humanos que el orden jurídico nacional e internacional reconoce a las mujeres para vivir una vida libre de violencia.

La autoridad se servirá a informar a este Organismo si acepta la presente Recomendación en el término de 5 cinco días hábiles posteriores a su notificación y; en su caso, dentro de los 15 quince días naturales posteriores aportará las pruebas que acrediten su cumplimiento.

Notifíquese a las partes, de modo tal que se **solicita al Alcalde que entregue copia a cada uno de los integrantes del H. Ayuntamiento para su conocimiento y su debida atención.**

Así lo resolvió y firmó el **licenciado José Raúl Montero de Alba**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

L. JRMA* L. LAEO* L. MMS*