

Oficio No. CEDH:1s.1.227/2025

Expediente: CEDH:10s.1.12.032/2024

**RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.059/2025**

Chihuahua, Chih., a 31 de diciembre de 2025

**JUNTA MUNICIPAL DE AGUA Y SANEAMIENTO  
DE NUEVO CASAS GRANDES  
PRESENTE.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con la queja presentada por “A”,<sup>1</sup> con motivo de actos u omisiones que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.12.032/2024**; de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6 fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6 y 12, de su reglamento interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

**I. ANTECEDENTES:**

1. En fecha 04 de diciembre de 2024, se recibió en este organismo el escrito de queja presentada por “A”, en donde manifestó lo siguiente:

*“...Es el caso que trabajo en la Junta Municipal de Agua y Saneamiento de este municipio desde hace más de un año, estoy como personal de limpieza, hay un área que se llama laboratorio, hay un “L” de nombre “B”, su media filiación es la siguiente: es alto, cabello negro, delgado, tiene aproximadamente entre 50 y 55*

**<sup>1</sup> Información respecto a los datos personales e información de naturaleza confidencial**

Fundamento Jurídico.

Acuerdo del Comité de Transparencia de confirmación de Clasificación: **CEDH.7C.2/064/2025 Versión Pública**

Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los datos personales de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación. Lo anterior con fundamento en los artículos 6, Apartado A, fracción II y, VIII, párrafo sexto, 16, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, fracción III, párrafo tercero de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 3, fracción XXI, 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 128, y 134 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua; 1, 6, 7, 16, 17, 18, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, 16 y 171, fracción VII, de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua; 4, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, y demás aplicables. Lineamientos Séptimo fracción I, y Trigésimo Octavo fracción I, de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas.

Motivación. Difundir esta información violentaría el derecho de protección de datos. (Véase prueba del daño).

Temporalidad. Información Confidencial: Restringida por tiempo indefinido.

años; es hermano de “K”, “C”. Es el caso que yo entraba al laboratorio a limpiar, ahí se encontraba “B”, inició diciéndome que estaba muy bonita, que tenía muy bonitos ojos, que si no me interesaba salir con gente mayor, que dejara a mi novio, que si tuviera 20 años menos me echaría los perros, me hacía sentir muy incómoda, siempre que entraba a limpiar me hacía los mismos comentarios incómodos y fuera de lugar. En una ocasión, como siempre estaba haciendo mi trabajo, barriendo el laboratorio, estaba por donde está su escritorio, me estaba haciendo plática; de repente me agarró de la cintura, me intentó jalar para acercarme a él, de inmediato me quité, no supe qué hacer y seguí barriendo. Mi papá de nombre “D”, también trabaja en la Junta Municipal de Agua y Saneamiento, le conté sobre la situación del hostigamiento que estaba sufriendo por “B”, él fue a hablar con el sindicato y el personal de confianza de la junta, hicieron una reunión en donde me hablaron a mí y a “B”, pero no me defendieron, ni hicieron nada por mí en sí, al contrario, parece que me castigaron, mandándome a trabajar como lectorista, es decir, a la calle. Pasaron algunos meses de que me mandaron como lectorista para después regresarme al laboratorio como personal de limpieza, donde parte de mi trabajo es ir a limpiar las plantas de ósmosis, la persona encargada de trasladarme es precisamente “B”, en una ocasión que iba a llevarme a limpiar una planta, me agarró de la mano, yo intenté quitarme pero no me soltó, y me besó la mano, no dije nada y en otra ocasión que íbamos en el traslado de la junta a la planta, “B” me dijo: “mira ahí va una ex novia mía, acércate a mí para darle celos”, en eso él quitaba la recargadera de la troca, intentó que me acercara pero yo nunca lo hice, incluso me dijo: “vamos a hacer como que me das un piquito”. Cuando pasó esta situación yo ya no aguanté más y hablé con mi jefa directa que era la directora del laboratorio; ahorita ya no está trabajando ahí, pero su nombre es “E”, le conté todo lo que me hacía “B”, lo incómoda que me hacía sentir, ella me apoyó, por lo que ya no me mandaba a limpiar el laboratorio, y cuando me trasladaban a las plantas de osmosis a limpiarlas, siguió llevándome “B” pero ya nunca íbamos solos, yo le pedí a “E”, mi jefa que no comentara esta situación con nadie, menos con “B”, pero tiempo después sí le dijo y “B” se enojó mucho y comenzó a molestarme, diciendo que yo no hacía nada, que no acataba órdenes, después “B” se enfermó y dejó de ir tiempo a trabajar, cuando regresó a trabajar, hace aproximadamente 3 meses, no había ningún tipo de molestia y/o comentario incómodo, solo seguía insistiendo en que yo no quería trabajar. Fue hasta el 31 de octubre de este año 2024, siendo aproximadamente a las 10 horas con 22 minutos, que yo estaba sentada platicando con un muchacho que está haciendo prácticas en la Junta Municipal de Agua y Saneamiento, él se llama “F”; en eso llegó “B”, yo estaba sentada en la silla de él, lo que hizo “B” fue que me puso su mano en el cuello, no me apretó, no me dijo nada, hasta que yo me quité y me fui de ahí, de esto se me pasó la hora por que le mandé mensaje a “F” para preguntarle si había visto lo que pasó, pero él me dijo que no había visto nada. Posteriormente, el martes 05 de noviembre de 2024, “B” fue con su jefe “G” y le dijo que yo no quería trabajar porque tenía frío, cosa que era mentira solo lo estaba haciendo por molestarme; en este momento fue cuando me cansé de esta situación, porque me mandaron a lectura en la calle otra vez, cosa que no me parece justa; el día de ayer, 07 de noviembre mi tía de nombre “J” habló por

*teléfono con el “K”, “C”, quien es hermano de “B”, mi tía le contó la situación y como respuesta de “K”, justificó a su hermano diciendo: que “B” ya llevaba mucho soltero y que yo ya era una mujer, comentario que sin duda alguna fue misógino y machista...”. (Sic).*

2. En fecha 20 de diciembre de 2024, se recibió en este organismo el oficio número D.E.Of.121/2024, suscrito por el licenciado David Manuel Madrid Ontiveros, Director Ejecutivo de la Junta Municipal de Agua y Saneamiento de Nuevo Casas Grandes, en el cual comunicó lo siguiente:

*“...Referente a la queja presentada por “A”, en el cual nos solicita dar contestación a los cuestionamientos que detalla en el oficio en mención, referentes a la queja interpuesta, doy contestación en el mismo orden que nos fueron solicitados:*

- 1. No, me enteré mediante su oficio número CEDH:10s.1.12.140/2024 y convoqué a una reunión urgente con personal del sindicato y Recursos Humanos.<sup>2</sup>*
- 2. No.<sup>3</sup>*
- 3. No.<sup>4</sup>*
- 4. No aplica.<sup>5</sup>*
- 5. No cuento con unidad de igualdad de género, pero sí con departamento de Recursos Humanos y sindicato área laboral.<sup>6</sup>*
- 6. No.<sup>7</sup>*
- 7. No aplica.<sup>8</sup>*
- 8. No.<sup>9</sup>*
- 9. Se recibió oficio No. Lab.of/027/24 con fecha 08 de noviembre del año en curso, del “L” del laboratorio regional, donde cita desinterés en sus labores y en cuanto al cambio se aplica el contrato colectivo de trabajo.<sup>10</sup>*
- 10. Se está en espera del oficio por parte del sindicato.<sup>11</sup>*
- 11. Se garantizan todas y cada una de las mismas, de todos y cada uno de los empleados de esta Junta Municipal, así lo norma el contrato colectivo de trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.<sup>12</sup>*

---

<sup>2</sup> Respecto a la pregunta: Informe si tuvo conocimiento de los hechos motivo de la queja.

<sup>3</sup> Respecto a la pregunta: En caso de ser afirmativo, informe si se abrió alguna investigación de los hechos motivo de la queja. Asimismo, solicito copia certificada de todas y cada una de las actuaciones realizadas dentro de la investigación.

<sup>4</sup> Respecto a la pregunta: Si al momento de la recepción de la presente solicitud, informe si la investigación ya concluyó.

<sup>5</sup> Respecto a la pregunta: En caso de ser afirmativa su respuesta al punto anterior, solicito se emita copia certificada de dicha resolución.

<sup>6</sup> Respecto a la pregunta: Informe si se dio vista a la Unidad de Igualdad de Género del organismo, de igual manera informe el nombre de la persona titular que ocupa la Unidad de Igualdad de Género.

<sup>7</sup> Respecto a la pregunta: Informe si se cuenta con protocolo de acoso y hostigamiento sexual.

<sup>8</sup> Respecto a la pregunta: En caso de ser afirmativa, solicito copia simple del mismo.

<sup>9</sup> Respecto a la pregunta: Informe si en el caso que nos ocupa se aplicó el citado protocolo.

<sup>10</sup> Respecto a la pregunta: Solicito funde y motive cual fue la causa que orilló a separar a la persona quejosa de su puesto de personal de limpieza y colocarla a desempeñar el puesto de lectorista.

<sup>11</sup> Respecto a la pregunta: Informe qué medidas se tomaron en cuanto al presunto responsable.

<sup>12</sup> Respecto a la petición: Solicito que una vez recibida la presente solicitud de informe se realicen todas y cada una de las gestiones que a derecho correspondan para la garantía de no represalia en perjuicio de la persona quejosa.

12. Anexo copia del oficio de laboratorio regional de esta Junta Municipal.<sup>13</sup>

3. Con motivo de lo anterior, este organismo realizó diversas diligencias, recabando las siguientes:

## II. EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja presentado por “A”, de fecha 04 de diciembre de 2024, transcrito en el párrafo número 1 del apartado de antecedentes de la presente determinación.

5. Oficio número D.E.Of.121/2024 de fecha 18 de diciembre de 2024, suscrito por el licenciado David Manuel Madrid Ontiveros, Director Ejecutivo de la Junta Municipal de Agua y Saneamiento del Municipio de Nuevo Casas Grandes, mediante el cual rindió el informe de ley correspondiente, transcrito en el párrafo 2 del apartado de antecedentes de la presente resolución, al que anexó la siguiente información:

5.1. Oficio número LabOf/027/24 de fecha 08 de noviembre de 2024, suscrito por “B”, dirigido al licenciado David Manuel Madrid Ontiveros, Director Ejecutivo de la Junta Municipal de Agua y Saneamiento del municipio de Nuevo Casas Grandes, a efecto de solventar el informe de ley solicitado.

6. Declaración testimonial a cargo de “F”, que se hizo constar por el Visitador integrador en el acta circunstanciada de fecha 23 de enero de 2025, tendente a acreditar algunos de los hechos de la queja.

7. Evaluación psicológica practicada por el licenciado Damián Andrés Díaz García, psicólogo adscrito a este organismo, de fecha 12 de febrero de 2025, en cuyo análisis concluyó lo siguiente: *“...ÚNICA. De la batería psicológica aplicada, la examinada “A” presenta datos compatibles con una MODERADA PROBABILIDAD DE ENFRENTAR UN CUADRO DE ACOSO LABORAL, según lo demuestra la evidencia representada en las respuestas manifestadas en la psicometría utilizada en la presente entrevista especializada. En ese sentido, la instrumentación complementaria arroja datos contingentes con esta interpretación de primer orden, toda vez que aparece puntuando ansiedad severa y depresión moderada del estado de ánimo al momento de la medición instrumentada con los test utilizados aquí...”*. (Sic).

8. Acta circunstanciada de fecha 19 de febrero del 2025, elaborada por el Visitador encargado de la tramitación de la queja en resolución, en la cual hizo constar la comparecencia de “A” y de su padre, “D”, con la finalidad de realizar las manifestaciones

---

<sup>13</sup> Respecto a la petición: Para que proporcione todos aquellos datos y pruebas, así como toda aquella documentación relacionada que sea necesaria y que nos ayude a la solución del presente procedimiento de queja.

en relación con el informe de ley, precisando circunstancias de modo, tiempo y lugar relacionada con los hechos, en específico que en diversas ocasiones hicieron del conocimiento de sus superiores, los actos de acoso y hostigamiento de los que se duele la primera.

9. Oficio número D.E. 184/2025 de fecha 03 de marzo de 2025, suscrito por el maestro Mario Mata Carrasco, Director Ejecutivo de la Junta Central de Agua y Saneamiento del Estado de Chihuahua, mediante el cual se dio respuesta a la solicitud de informe de colaboración requerido, tal como sigue: “...*Esta Junta Central cuenta con su respectivo Código de Conducta, mismo que es de observancia general y obligatoria para los servidores públicos de este organismo. La Junta Municipal de Agua y Saneamiento de Nuevo Casas Grandes debe implementar su propio Código de Conducta, que obligue a sus directores a informar sobre cualquier tipo de acoso sexual*”. En relación a las preguntas posicionadas formuladas en la solicitud de informe, respondió lo siguiente:

Informe si es obligatorio de parte de los directores ejecutivos de las Juntas Municipales de Agua y Saneamiento, hacer del conocimiento sobre cualquier hecho o situación en materia de acoso sexual. Respuesta: “*No aplica, toda vez que dicho Código de Conducta es vinculante solamente para los funcionarios de esta Junta Central*”.

De ser afirmativa su respuesta, informe si el Director Ejecutivo de la Junta Municipal de Agua y Saneamiento de este municipio (Nuevo Casas Grandes), hizo del conocimiento los hechos que se narran en el escrito de queja presentada por “A”: No se respondió, en obvio del posicionamiento anterior.

Informe si cuenta con Unidad de Igualdad de Género. Respuesta: “*Sí, de acuerdo con los Lineamientos para la Conformación y Funcionamiento de los Comités de ética de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, se cuenta con Unidad de Género en esta Junta Central*”.

Si se cuenta con un protocolo de acoso u hostigamiento sexual. Respuesta: “*Sí se cuenta con un protocolo de acoso u hostigamiento sexual para esta Junta Central*”.

En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, solicito copia del mismo; o bien dirección electrónica en la que se pueda tener acceso a dicho protocolo. Respuesta: “*Dicho documento se encuentra en la siguiente dirección electrónica: “M”*”.

Informe si previo a la fecha de la presentación de la solicitud de informe, se han recibido quejas en contra de “B”, por actos de acoso u hostigamiento sexual. Respuesta: “*No se han recibido quejas en contra de dicho funcionario ante esta Junta Central*”.

En caso de ser afirmativa su respuesta, solicito remita copia simple de dichas quejas, así como del seguimiento que les dio o se les está dando. Respuesta: “*No existe respuesta, en obvio de la contestación anterior*”.

Para que proporcione todos aquellos datos y pruebas, así como toda aquella documentación relacionada que sea necesaria y que nos ayude a la solución del presente procedimiento de queja. Respuesta: “*No aplica...*”. (Sic).

**10.** Declaración testimonial a cargo de “H”, que se hizo constar en el acta circunstanciada de fecha 22 de abril del 2025, cuyo contenido será analizado y valorado en la parte considerativa de la presente resolución.

**11.** Declaración testimonial rendida por “I”, que consta en el acta circunstanciada de fecha 22 de abril del 2025, cuyo contenido también será analizado y valorado en la parte considerativa de la presente determinación.

### **III. CONSIDERACIONES:**

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

**13.** En atención a lo dispuesto en el numeral 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que establece que, en el caso de una ausencia temporal o definitiva, las funciones de la persona en quien recaiga la Presidencia de la Comisión Estatal de los Derechos, serán cubiertas por la persona que ocupe la Dirección de Control, Análisis y Evaluación, con las facultades establecidas en el artículo 15 de esta Ley, el suscrito se encuentra habilitado para resolver el presente asunto.<sup>14</sup>

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

**15.** De acuerdo con los hechos puestos a consideración de este organismo, tenemos que de ellos se desprenden actos que pudieran constituir violaciones a los derechos humanos de la quejosa, como discriminación, violencia laboral (mobbing) en su modalidad de hostigamiento laboral y sexual, así como omisiones de la autoridad para

---

<sup>14</sup> Por actualizarse la hipótesis de ausencia definitiva contemplada en el referido artículo 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Decreto No. LXVII/RFLEY/0945/2024 XVI P.E. P.O. 31 de agosto de 2024.

atender la problemática y en su caso, adoptar las medidas de protección requeridas por “A”, ya que de acuerdo con su dicho, las acciones y omisiones que refirió, fueron realizados en su perjuicio por parte de personas servidoras públicas adscritas al Junta Municipal de Agua y Saneamiento de Nuevo Casas Grandes, especialmente por parte de “B”, por lo que con la finalidad de entender el contexto en el que ocurrieron los hechos, este organismo considera necesario establecer algunas premisas normativas relacionadas con esos temas, y posteriormente determinar si la autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de resolver si en el caso, la autoridad violó o no, los derechos humanos de la quejosa.

**16.** Antes de entrar al estudio del caso, es importante señalar como contexto, que la Organización de las Naciones Unidas ha mencionado que la violencia contra mujeres y niñas es una violación grave de los derechos humanos, pues su impacto puede ser tanto inmediato como de largo alcance, e incluye múltiples consecuencias físicas, sexuales, psicológicas, e incluso mortales para las víctimas. Afecta negativamente su bienestar e impide su plena participación en la sociedad; además de generar consecuencias negativas, que también impactan a su familia, comunidad y país.

**17.** Del escrito de queja presentado por “A”, tenemos que desde hace poco más de un año se desempeña como empleada de limpieza en la Junta Municipal de Agua y Saneamiento de Nuevo Casas Grandes, y que durante este año laborando en dicho organismo, el “L” del laboratorio de nombre “B” en diversas ocasiones le ha hecho comentarios, insinuaciones y/o tocamientos de carácter sexual, como: *“me decía que era muy bonita, que tenía muy bonitos ojos, que si no me interesaba salir, con gente mayor, que dejara a mi novio, que si el tuviera 20 años menos me echaría los perros”, “me agarró y me besó la mano, y yo intentaba quitarme, pero no me soltaba”, “Me decía mira ahí va una ex novia mía, acércate a mí para darle celos”, “vamos a hacer como que me das un piquito”. “me colocaba la mano en el cuello”,* situaciones que según señaló, le hacían sentir incómoda.

**18.** En su misma narrativa de queja “A” mencionó que “B” acudió con el Director de la Junta para desacreditar su trabajo, una vez que había hecho del conocimiento de la superioridad la situación que estaba pasando con éste, diciéndole que “A” mostraba un cierto desinterés en sus labores, y que al hacer del conocimiento de los hechos al sindicato de trabajadores de la junta, así como al personal de confianza, únicamente se tomó la medida de que fuera cambiada del área de limpieza al puesto de lectorista, es decir, a la calle, y meses después la regresaron como personal de limpieza al laboratorio, donde precisamente el responsable era “B”, por lo que continuaron los actos de hostigamiento laboral y sexual referidos.

**18.** Al respecto, la autoridad señalada responsable de la omisión, al rendir su informe de ley manifestó que no se tenía conocimiento de los hechos motivo de queja y que, una vez que se tuvo conocimiento se convocó a reunión urgente con personal del sindicato y de recursos humanos; sin embargo, no se informó a este organismo el resultado y/o acuerdos a los que se hubieran llegado en esa reunión urgente a la que se convocó, expresando que sólo se estaba a espera de la respuesta del sindicato, en tanto que conforme al contrato colectivo de trabajo y a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encontraban garantizados los derechos de la misma; empero, como evidencia tan sólo un se acompañó un oficio, a través del cual “B”, el servidor público señalado como autor de los actos de hostigamiento, desacreditó el trabajo realizado por “A” en el área del laboratorio, solicitando su remoción y que le fuera enviada una persona con más actitud para trabajar, con lo cual se desacredita el argumento expuesto por el Director Ejecutivo del organismo, en cuanto a que no tenía conocimiento de los hechos, siendo que lo evidente, es que no fue atendido el reclamo con la oportunidad y diligencia que el caso ameritaba.

**19.** En cuanto al tema del hostigamiento laboral, los numerales 1, incisos a) y b), así como 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), disponen que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias, lo que incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, como en las condiciones de trabajo, sin discriminación alguna, y a recibir una remuneración en relación con su capacidad y destrezas, que le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia, además del derecho a no ser discriminada por ningún motivo, o que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o cualquier distinción que tenga el mismo efecto; en tanto que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

**20.** La Norma Oficial Mexicana NOM-035- STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención, define en su punto 4.12 a la violencia laboral, como: *“Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”*, mientras que en el 5.1, inciso b) así como el 5.4, establece como obligaciones de las y los patrones, prevenir la violencia laboral y adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el numeral 8 de la referida norma.

**21.** Además, refiere en el punto 4.7 que los factores de riesgo psicosocial, son: *“Aquellos*



*que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral al trabajador por el trabajo desarrollado”, y: “Que comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”.*

**22.** Los incisos c), f) y g) del punto 7.2 de la Norma Oficial Mexicana antes referida, establecen que, con el fin de identificar, analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno organizacional, se debe considerar para efectos de la presente determinación lo siguiente: “...c) *La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación, son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo. La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto...*”.

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

*humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)...*”.

**24.** Al estar involucrada en los hechos denunciados una mujer, debe hacerse mención primeramente de lo establecido en los artículos 1, 4, incisos b) y e), y 6, inciso a), ambos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, que establecen:

*“Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.*

*(...)*

*Artículo 4. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:*

*(...)*

*b. El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;*

*(...)*

*e. El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;*

*(...)*

*Artículo 6. El derecho de toda Mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:*

*a. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación...”.*

**25.** Por su parte, la Convención de Belém do Pará establece en su artículo 7 el deber estatal de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, lo que se traduce en las obligaciones específicas que los Estados deben adoptar a fin de dar cumplimiento a los deberes generales de respeto y garantía, y que conllevan un amplio abanico de acciones que van -por ejemplo-, desde actuar con debida diligencia en el caso de mujeres desaparecidas, hasta la creación de un marco jurídico adecuado para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.

**26.** En el mismo sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha señalado que: *“...los Estados deben adoptar medidas integrales para cumplir con la*

*debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres, precisando que deben contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo y con políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias...*<sup>15</sup>

**27.** En el ámbito nacional, el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su primer y quinto párrafos, que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la misma constitución establece y que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, respectivamente.

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

*“Artículo 1.*

*(...)*

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

*(...)*

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

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

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

*a) Hostigamiento, el ejercicio del poder de una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas*

---

<sup>15</sup> Corte IDH, “Caso López Soto y otros vs. Venezuela”. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2018. Párr. 131.

*verbales, físicas o ambas...*”.

**30.** Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021), la violencia en contra de las mujeres representa un problema de magnitud importante. En 2021, a nivel nacional, del total de mujeres de 15 años y más, 70.1% han experimentado al menos un incidente de esta naturaleza y el tipo sexual es el segundo tipo de violencia —sólo detrás de la psicológica—, con mayor prevalencia (49.7%), es decir, por lo menos la mitad de las mujeres de 15 años o más en el país han sufrido una agresión de este tipo.<sup>16</sup>

**31.** Teniendo en consideración que la violencia contra las mujeres: *“...no es un asunto privado, sino una violación a los derechos humanos, que genera responsabilidad estatal...”*, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), ha sostenido que: *“...la jurisprudencia internacional establece el deber del Estado de actuar con la debida diligencia para proteger los derechos humanos y los derechos de las mujeres...”*,<sup>17</sup> señalando a su vez que: *“...esta obligación implica cuatro componentes: prevención, investigación, sanción y reparación de las violaciones a los derechos humanos...”*.<sup>18</sup>

**32.** Establecidas las premisas anteriores, se procederá ahora al análisis de los hechos y las evidencias que obran en el expediente, respecto al hostigamiento laboral y sexual que la quejosa refirió haber estado sufriendo en su lugar de trabajo, durante el tiempo que ha laborado en la Junta Municipal de Agua y Saneamiento de Nuevo Casas Grandes.

**33.** Es importante precisar que el caso planteado por la quejosa ante este organismo debe ser resuelto con perspectiva de género, la cual constituye una herramienta indispensable en la tutela de los derechos de igualdad, no discriminación y acceso a la justicia, en atención a la situación de vulnerabilidad en que se encuentran las mujeres y a las posibles situaciones de desequilibrio de poder que se presenten como consecuencia de su género.

**34.** Como evidencia irrefutable de que la autoridad al menos fue omisa en cuanto al tratamiento de esta problemática, se cuenta con las declaraciones testimoniales rendidas ante este organismo por parte de “H”, quien en relación a los hechos, refirió lo siguiente: *“debo manifestar que yo me enteré no directamente por “A”, sino me enteré por quien en ese entonces era la encargada del laboratorio, quien responde al nombre de “E”, cuando la encargada del laboratorio me hizo del conocimiento de la situación que se dio entre*

---

<sup>16</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2021.

<sup>17</sup> Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “Violencia contra las mujeres, Serie de información sobre salud y derechos sexuales y reproductivos”, disponible en: <https://bit.ly/2JCt11l>.

<sup>18</sup> CIDH, “El Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Discriminación en Haití”, 2009, OEA/Ser.LV/II, párr. 80, disponible en: <https://bit.ly/2GetuGv>.

*“A” y “B”, yo le sugerí a la encargada, que cuando “A” tuviera que salir a limpiar las plantas de osmosis, ella misma la acompañara para que “A” no estuviera sola ni en contacto directo con el compañero “B”, esta medida duro o se llevó a cabo hasta que la entonces encargada del laboratorio presento su renuncia ante la Junta Municipal de Agua y Saneamiento, también quiero hacer mención que el compañero “B” en este tiempo se incapacitaba de manera intermitente, por lo que el contacto directo en el laboratorio entre “A” y “B” era muy poco, ya que como lo comente “B” se incapacitaba constantemente. También quiero mencionar que esta situación no se la hice del conocimiento al director en su momento; ya que considere que con la indicación y/o sugerencia que se le dio a la entonces encargada del laboratorio la situación entre “A” y “B” no continuaría. La información se hizo del conocimiento al director hasta que se nos convocó a reunión, derivada de la presentación del escrito de queja que “A” presentó ante esta Comisión”. Sic.*

**35.** Por su parte, del testimonio de “I”, rendido también ante este organismo, tenemos lo siguiente: *“es mi deseo manifestar que en una ocasión no recuerdo con exactitud ni el día ni la hora “A” tuvo una plática conmigo sobre la situación con el compañero “B”, cuando “A” terminó de platicarme la situación, yo le sugerí que lo comentara con su papá, para que ambos tomarán una decisión, ya que los hechos que “A” me comentó yo los considere que se debería tomar una acción legal, también quiero manifestar que de esta plática no se le hizo del conocimiento al directivo de la junta...”. Sic.*

**36.** Además, de manera indiciaria, cobran relevancia tanto la declaración testimonial de “F”, que, concatenada con la ampliación de queja, donde obra la manifestación de circunstancias de modo, tiempo y lugar de “A”, realizadas el 19 y 23 de enero de 2025 respectivamente, de donde tenemos lo siguiente:

**36.1.** Ampliación de declaración de “A”, del 19 de enero de 2024: *“...Es completamente falso de que el director no tenía conocimiento de los hechos motivo de la queja, ya que en cuanto le hice del conocimiento a mi papá de lo que me estaba sucediendo, él fue directamente a hablar con el personal de sindicato para hacerles del conocimiento de lo que estaba pasando, de ahí mi papá también se lo hizo saber al personal de recursos humanos, al encargado de nombre “H”, así como también se le hizo del conocimiento a la tesorera de la junta; también quiero agregar que al momento de que esta persona empezó con las conductas de acoso hacía mi persona, yo de inmediato se lo hice del conocimiento a quien era la encargada del laboratorio de nombre “E”, y tengo conocimiento que ella se lo hizo saber al personal de recursos humanos. Por ello desconozco porque el director menciona que no tenía conocimiento de los hechos, si se supone que el personal de recursos humanos le tuvo que hacer de su*

*conocimiento de los hechos que ellos tuvieron conocimiento. En cuanto al punto número 5 de la respuesta que rindió el director, en donde da contestación de que no se cuenta con unidad de igualdad de género, pero si con departamento de recursos humanos y sindicato área laboral, entonces resulta ilógico que ni el personal de recursos humanos, ni el sindicato no realizarán ninguna acción de investigación, o bien hicieran del conocimiento al director sobre los hechos de los cuales había sido víctima, hechos que se le hicieron del conocimiento por parte de mi papá como la entonces encargada de laboratorio...". Sic.*

**36.2.** Declaración testimonial a cargo de "F", rendida el 23 de enero de 2025: *"...que en el mes de agosto aproximadamente del año 2024, entré a la Junta Municipal de Agua y Saneamiento del municipio de Nuevo Casas Grandes, ingresé a realizar mis prácticas profesionales, a lo cual de un inicio me asignaron al área de laboratorio; en esta área estábamos regularmente siete personas y "A" quien era la persona encargada de limpieza, acudía todos los días que tenía que acudir a realizar la limpieza, tengo conocimiento del escrito de queja que "A" presentó ante esta comisión y respecto a ese tema en este tiempo que tengo de conocer "A", recuerdo que uno de los días en los que "A" acudió limpiar el área de laboratorio yo tenía unas papitas en mi escritorio y ambos estábamos comiendo y trabajando, cuando llega al lugar "B" y recuerdo que éste comentó algo así como hasta que por fin le quitó algo, no recuerdo exactamente las palabras exactas. Después de esto "A" se movió de lugar en el que estaba en mi escritorio y se coloca de espaldas al mismo y seguimos platicando y de la nada veo que "A" se va del lugar sin decir nada; situación que se me hizo raro, por eso es que le mandé un mensaje por la red social de WhatsApp para preguntarle el por qué se había retirado de lugar sin decir nada, a lo que ella me contestó diciéndome que "B" le había tocado el cuello de una manera que le había hecho sentir incómoda, que por eso se había retirado del lugar; respecto a esto yo no recuerdo haber visto que "B" le haya tocado el cuello de una manera inapropiada ya que como dije ambos estamos de espaldas en los escritorios, por lo que no podía ver qué sucedía a mis espaldas; quiero también mencionar que durante el tiempo que "A" acudía a limpiar el laboratorio y que "B" estaba presente no presencié algún comentario, insinuación o tocamiento que "B" le haya realizado a "A"...". Sic.*

**37.** Continuando con el análisis de la información que obra en el expediente, obran las declaraciones de "H" e "I" donde el primero se desempeña como jefe de recursos humanos, e "I" como secretario del Sindicato de Trabajadores, ambos de la Junta Municipal de Agua y Saneamiento de Nuevo Casas Grandes, en donde fueron coincidentes al declarar que al momento de enterarse de la situación que se suscitó entre "A" y "B" no lo hicieron del conocimiento del directivo de la Junta Municipal de Agua

y Saneamiento, sino fue hasta que el propio directivo convocó a reunión urgente donde se trató el asunto.

**38.** Sin embargo, es de destacarse que al momento en que “H” se dio cuenta de los hechos entre “A” y “B” dio la indicación a la entonces encargada de laboratorio de nombre “E” que cuando “A” tuviera que salir a realizar la limpieza a la planta de osmosis, el mismo la acompañara para que no estuviera en contacto directo con “B”, refiriendo además que, en cuanto al contacto de “A” al momento de acudir a realizar la limpieza del laboratorio, lugar en el que se encontraba “B”, la relación era casi nula, ya que éste último se incapacitaba de manera continua, lo que implícitamente constituye un reconocimiento a que se tenía conocimiento por parte del funcionariado de la problemática planteada, sin que se hubiera atendido de manera eficaz.

**39.** Retomando el punto anterior, es preciso señalar que las acciones que realizó “H” al momento de tener conocimiento de los hechos que se daban entre “A” y “B”, se pudieran considerar como medidas preventivas o cautelares en materia de género, como lo fue la separación inmediata del agresor, sin embargo, no existió continuidad en las acciones de protección, tendentes a resolver de manera definitiva el conflicto.

**40.** Además de lo anterior, no existe evidencia dentro del expediente que una vez que se tomaron estas medidas y que una vez que el director ejecutivo tuviera conocimiento de los hechos motivo de queja, se realizara y/o iniciara una investigación al respecto, ya que como lo dijo el propio Director Ejecutivo en su informe de ley, no se cuenta con una Unidad de Igualdad de Género, omitiendo dar vista de los hechos al órgano interno de control del organismo, para los efectos legales conducentes, pretendiendo delegar esa responsabilidad en la decisión que tome el sindicato de trabajadores del organismo, sin que a la fecha se haya tomado determinación alguna, lo que constituye una omisión grave, que priva a la persona quejosa de un mecanismo de protección al que tiene derecho, en sede de justicia administrativa.

**41.** Por consiguiente, tenemos que, en el caso que nos ocupa y como se mencionó líneas arriba, la junta municipal citada, no cuenta con un marco jurídico de protección para casos de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, a pesar de que existe una normativa amplia en la materia, que debe aplicarse de manera transversal, lo que conlleva dejar en una situación de vulnerabilidad a cualquier persona que labora en el organismo, al aceptar que no se cuenta con este tipo de protocolos, ya que del informe rendido por el presidente de la Junta Central de Agua y Saneamiento del Estado, dejó entrever que esas cuestiones no incumben a ese organismo rector y que, en todo caso, será el propio organismo local, quien debe proveer a su implementación y aplicación, lo que en la especie no ocurre, incumpliendo con la Norma Oficial Mexicana NOM-035- STPS-2018,

así como con la diversa normatividad nacional e internacional aplicable en la materia, a efecto de garantizar a las mujeres una vida libre de violencia en todos los ámbitos, incluyendo del luego al espacio laboral.

**42.** Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) se ha pronunciado en el sentido de que la declaración de las víctimas de violencia sexual, debe constituir una prueba fundamental sobre el hecho, toda vez que de manera general, este tipo de agresiones suceden en secrecía, por lo que no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales,<sup>19</sup> de modo que, al no existir evidencia en contrario, este organismo estima que la declaración de “A” reviste un carácter preponderante para determinar que fue víctima de actos contrarios a su dignidad humana por parte de “B”.

**43.** Bajo esta línea se encuentran los criterios sustentados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la que al resolver los casos Rosendo Cantú y otra vs. México<sup>20</sup> y Fernández Ortega y otros vs. México,<sup>21</sup> sostuvo que las agresiones sexuales se caracterizan, en general, por producirse en ausencia de otras personas más allá de la víctima y el agresor o los agresores. Dada la naturaleza de estas formas de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho.

**44.** Las sentencias mencionadas, marcaron la pauta para que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis aislada con el rubro: *“VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER. REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO COMO VÍCTIMA DEL DELITO”*,<sup>22</sup> estableciera que de conformidad con lo previsto en el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el Estado debe establecer procedimientos legales, justos y eficaces para que las mujeres puedan acceder efectivamente a la justicia, pues las mujeres víctimas de violencia, en especial la de tipo sexual, enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan ejercer este derecho. Por lo tanto, con el objeto de remover esas barreras, los testimonios de las víctimas de la totalidad de delitos que involucren actos de violencia sexual contra la mujer, deben ser valorados con una perspectiva de género a fin de evitar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas, que generen en el ánimo del juzgador una inadecuada valoración que reste credibilidad a la versión de las víctimas”. (Sic).

**45.** Además, para efecto de tener por acreditada una presunta afectación derivada de

<sup>19</sup> SCJN. Amparo directo en revisión 1412/2017, p. 5.

<sup>20</sup> Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010.

<sup>21</sup> Corte IDH. Caso Fernández Ortega y otros vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010.

<sup>22</sup> Tesis aislada, 1a. CLXXXIV/2017 (10a), visible en la página 460, tomo I, Libro 48, noviembre de 2017, Décima Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.



los actos de acoso y hostigamiento laboral y sexual referidos, que fueron ignorados por la autoridad, ante la omisión de darle el tratamiento requerido, obra en el expediente la valoración psicológica practicada a “A”, en fecha 12 de febrero de 2025, por el licenciado Damián Andrés Díaz García, psicólogo adscrito a este organismo derecho humanista, en donde concluyó que “A” presentó datos compatibles con una moderada probabilidad de enfrentar un cuadro de acoso laboral, así como ansiedad severa y depresión moderada, derivado de los hechos materia de la queja que nos ocupa.

**46.** En el caso en estudio, quedó acreditado que “B” en su carácter de “L” de laboratorio del citado organismo operador del servicio de agua potable, desplegó un comportamiento reiterado, consistente en actos de que pueden ser constitutivos de hostigamiento y acoso laboral, con connotaciones de carácter sexual en perjuicio de “A”, esto en los diferentes tiempos o espacios en los que coincidían, sin importarle la presencia de demás personas, sin que se haya atendido de manera adecuada por la autoridad, al abordar estos conflictos de una manera superficial, sin perspectiva de género, ni la implementación de protocolos de protección en beneficio de las víctimas, quedando evidenciado que no cuentan con ellos, a pesar de que existe exhaustiva normatividad aplicable a este tipo de problemática.

**47.** Por lo antes expuesto, esta Comisión considera que existen evidencias suficientes para tener por acreditado que existe presunción fundada que “A”, sufrió actos de violencia de género, por hostigamiento y acoso laboral y sexual cometidos por “B”, que no fueron debidamente abordados, ni atendidos por la autoridad, vulnerándose con ello su derecho humano a la igualdad, a la no discriminación y al trato digno, entendiéndose como tales el derecho que tiene de ser valorada como sujeto individual y social, en igualdad de circunstancias, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona que debe ser protegida mediante un ejercicio de ponderación y balance en cada caso concreto, así como el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, lo cual implica que ninguna acción u omisión, basada en el género, les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

#### **IV. RESPONSABILIDAD:**

**48.** La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a los actos realizados por personas servidoras públicas de la Junta Municipal de Agua y Saneamiento de Nuevo Casas Grandes, quienes contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracción I, V, VII, VIII, y 49, fracción I y VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que los servidores públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o

comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, actuando conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas correspondientes a su empleo, cumpliendo con sus funciones y atribuciones encomendadas, lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público, que han sido precisadas.

**49.** Por lo anterior, lo procedente entonces es que la autoridad inicie un procedimiento administrativo en contra de las personas servidoras públicas adscritas la Junta Municipal de Agua y Saneamiento de Nuevo Casas Grandes, que hubieren participado en los hechos motivo de la presente resolución, en el que se determine el grado de responsabilidad en que hubieren incurrido y en su caso, imponer las sanciones que en derecho correspondan, por las omisiones en que incurrieron, al no atender el asunto con perspectiva de género, ni adoptar las medidas de protección que en el caso corresponden.

## **V. REPARACIÓN INTEGRAL:**

**50.** Por todo lo anterior, se determina que “A”, tiene derecho a la reparación integral del daño sufrido en virtud de los hechos que motivaron la apertura de la queja en análisis, en los términos que ha establecido la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su jurisprudencia, y con base en la obligación que tiene el Estado, de reparar las violaciones a los derechos humanos, según lo dispuesto en los artículos 1, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 178, antepenúltimo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 178 antepenúltimo párrafo, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, los cuales prevén la posibilidad de que al evidenciarse una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia debe incluir las medidas que procedan, a fin de lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado.

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

ocasionado a “A”, por las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio, mismas que han quedado establecidas en la presente determinación, así como su inscripción ante el Registro Estatal de Víctimas, debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño, lo siguiente:

**a) Medidas de rehabilitación.**

**51.1.** Pretenden facilitar a la víctima la confrontación con los hechos ocurridos. Puede comprender atención médica, servicios y asesorías jurídicas, servicios sociales para garantizar el restablecimiento de sus derechos, programas de educación, capacitación laboral y todas aquellas necesarias para reintegrar a la víctima a la sociedad. Deben atenderse conforme al caso concreto,<sup>23</sup> y las medidas serán dictadas por la autoridad con plena especificidad respecto a su aplicación.

**51.2.** Para esta finalidad, previo consentimiento de “A”, la autoridad deberá proporcionarle la atención psicológica especializada que requiera, de forma gratuita y continua, hasta que alcance su total sanación psíquica y emocional, así como la que resulte necesaria para alcanzar el máximo grado de rehabilitación posible y que sean consecuencia directa de los actos de los que fueron objeto, de forma inmediata y en un lugar accesible, así como darle información previa, clara y suficiente acerca de los procedimientos a los que, de quererlo así, se someterá con ese fin.

**b) Medidas de satisfacción.**

**51.3.** La satisfacción, como parte de la reparación integral, busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas.<sup>24</sup> Este organismo protector de los derechos

---

<sup>23</sup> Ley General de Víctimas. Artículo 62. Las medidas de rehabilitación incluyen, entre otras y según proceda, las siguientes:

- I. Atención médica, psicológica y psiquiátricas.
- II. Servicios y asesorías jurídicas tendientes a facilitar el ejercicio de los derechos de las víctimas y a garantizar su disfrute pleno y tranquilo.
- III. Servicios sociales orientados a garantizar el pleno restablecimiento de los derechos de la víctima en su condición de persona y ciudadana.
- IV. Programas de orientados a la capacitación y formación de las víctimas con el fin de garantizar su plena reintegración a la sociedad y a la realización de su proyecto de vida.
- V. Programas de capacitación laboral, orientados a lograr la plena reintegración de la víctima a la sociedad y a la realización de su proyecto de vida.
- VI. Todas aquellas medidas tendientes a reintegrar a la víctima a la sociedad, incluido su grupo, o comunidad.

<sup>24</sup> Ley General de Víctimas. Artículo 73. Las medidas de satisfacción comprenden, entre otras y según corresponda:

- I. La verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad, en la medida en que esa revelación no provoque más daños o amenace la seguridad y los intereses de la víctima, de sus familiares, de los testigos o de personas que han intervenido para ayudar a la víctima o para impedir que se produzcan nuevos delitos o nuevas violaciones de derechos humanos;
- II. La búsqueda de las personas desaparecidas y de los cuerpos u osamentas de las personas asesinadas, así como la ayuda para recuperarlos, identificarlos y volver a inhumarlos según el deseo explícito o presunto de la víctima o las prácticas culturales de su familia y comunidad;

humanos considera, que esta Recomendación constituye, *per se*, una forma de reparación, como medida de satisfacción. La aceptación de la Recomendación que en su caso llegare a realizar la autoridad, reforzará el carácter de esta medida, pues implica el reconocimiento de los hechos y la aceptación de su responsabilidad.

**51.4** De las constancias que obran en el expediente, no se desprende que se haya iniciado procedimiento de responsabilidad administrativa en contra de las personas servidoras públicas que intervinieron en los hechos materia de la queja, por lo que la autoridad deberá agotar las diligencias necesarias para iniciar, integrar y resolver conforme a derecho, un procedimiento administrativo en contra de dichas personas servidoras públicas, y en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

### **c) Medidas de no repetición.**

**51.5.** Las medidas de no repetición, son salvaguardas tomadas para evitar que las víctimas sean objeto de violaciones a sus derechos y fomentar que no se ejecuten actos de naturaleza similar. Pueden estribar en promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos sociales, revisión y reforma de las leyes, normas u ordenamientos legales que contribuyan a las violaciones, la educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos, capacitaciones, entre otras.<sup>25</sup>

---

III. Una declaración oficial o decisión judicial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la víctima y de las personas estrechamente vinculadas a ella;

IV. Una disculpa pública de parte del Estado, los autores y otras personas involucradas en el hecho punible o en la violación de los derechos, que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades;

V. La aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones de derechos humanos, y

VI. La realización de actos que conmemoren el honor, la dignidad y la humanidad de las víctimas, tanto vivas como muertas.

<sup>25</sup> Ley General de Víctimas Artículo 74. Las medidas de no repetición son aquéllas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza. Estas consistirán en las siguientes:

I. El ejercicio de un control efectivo por las autoridades civiles de las fuerzas armadas y de seguridad;

II. La garantía de que todos los procedimientos penales y administrativos se ajusten a las normas nacionales e internacionales relativas a la competencia, independencia e imparcialidad de las autoridades judiciales y a las garantías del debido proceso;

III. El fortalecimiento de la independencia del Poder Judicial;

IV. La limitación en la participación en el gobierno y en las instituciones políticas de los dirigentes políticos que hayan planeado, instigado, ordenado o cometido graves violaciones de los derechos humanos;

V. La exclusión en la participación en el gobierno o en las fuerzas de seguridad de los militares, agentes de inteligencia y otro personal de seguridad declarados responsables de planear, instigar, ordenar o cometer graves violaciones de los derechos humanos;

VI. La protección de los profesionales del derecho, la salud y la información;

VII. La protección de los defensores de los derechos humanos;

VIII. La educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos y la capacitación en esta materia de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como de las fuerzas armadas y de seguridad;

IX. La promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular los definidos en normas internacionales de derechos humanos y de protección a los derechos humanos, por los funcionarios públicos incluido el personal de las fuerzas armadas y de seguridad, los establecimientos penitenciarios, los medios de información, el personal de servicios médicos, psicológicos y sociales, además del personal de empresas comerciales;

**51.6.** Por ello, la autoridad deberá adoptar todas las medidas y los mecanismos legales y administrativos que sean necesarios para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las personas que en el caso y en lo sucesivo sufran acoso laboral en su lugar de trabajo, de tal manera que se dé cumplimiento a la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, estableciendo políticas de prevención de riesgos psicosociales, mecanismos de identificación, análisis y evaluación de factores de riesgo psicosociales orientados a la violencia laboral, acoso, hostigamiento y malos tratos, así como el establecimiento de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable, así como para denunciar actos de violencia laboral, entre otros, con la finalidad de que no se repitan cuestiones como las analizadas en el presente caso.

**51.7.** Para tal efecto, la autoridad deberá implementar las acciones encaminadas para la creación de la Unidad de Igualdad de Género, así como la elaboración de protocolos de actuación para casos de acoso y hostigamiento laboral y sexual.

**52.** De esta forma, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos considera que a la luz del sistema de protección no jurisdiccional de protección de derechos humanos, existen evidencias suficientes para considerar como vulnerados los derechos humanos a la dignidad y a una vida libre de violencia de “A”.

**53.** En consecuencia, respetuosamente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso a), 91, 92 y 93, del reglamento interno de esta Comisión, resulta procedente emitir las siguientes

## **VI. RECOMENDACIONES:**

### **A la Junta Municipal de Agua y Saneamiento de Nuevo Casas Grandes:**

- 
- X. La promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos sociales, y
  - XI. La revisión y reforma de las leyes, normas u ordenamientos legales que contribuyan a las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o las permitan.
- Artículo 75. Se entienden como medidas que buscan garantizar la no repetición de los delitos ni de las violaciones a derechos humanos, las siguientes:
- I. Supervisión de la autoridad;
  - II. Prohibición de ir a un lugar determinado u obligación de residir en él, en caso de existir peligro inminente para la víctima; III. Caución de no ofender;
  - IV. La asistencia a cursos de capacitación sobre derechos humanos, y
  - V. La asistencia a tratamiento de deshabitación o desintoxicación dictada por un juez y sólo en caso de que la adicción hubiera sido la causa de la comisión del delito o hecho victimizante.

**PRIMERA.** Se inicie e integre conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda, en contra de las personas servidoras públicas involucradas en los hechos de la presente queja, ya sea por acción u omisión, tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución y, en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

**SEGUNDA.** En un plazo que no exceda de 30 días naturales contados a partir del día siguiente de la recepción de la presente resolución, en los términos de lo establecido en la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se inscriba a “A”, en el Registro Estatal de Víctimas, y remita las constancias que lo acrediten.

**TERCERA.** Provea lo necesario para que en un plazo que no exceda de 120 días naturales contados a partir del día siguiente a la recepción de la presente Recomendación, se repare integralmente el daño causado a “A”, tomando en consideración, lo detallado en el capítulo V de la presente resolución.

**CUARTA.** Se tomen las medidas administrativas necesarias, a fin de que, en un término de tres meses, se cumpla con los lineamientos establecidos en los párrafos 51.6 y 51.7 de la presente Recomendación.

La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44, primer párrafo de la ley que rige nuestra actuación, tiene el carácter de pública, y con tal carácter se divulga en la Gaceta de este organismo, y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de que se inicien las investigaciones que procedan por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

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

Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquéllas y éstas, sometan su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que

conlleven el respeto a los derechos humanos.

En todo caso, una vez recibida la Recomendación, la autoridad o persona servidora pública de que se trate, informará dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, si se acepta y entregará en su caso, en otros quince días adicionales, las pruebas correspondientes de que se ha cumplido, ello según lo establecido en el artículo 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

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

**ATENTAMENTE**

**ALEJANDRO CARRASCO TALAVERA**

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



\*ACC

c.c.p.- Persona quejosa, para su conocimiento

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