

Expediente: CDHEZ/074/2021

Personas quejas: Q1 y Q2.

Personas agraviadas: Q1 y Q2.

Autoridad responsable:

Aurelio Arredondo Aguilar, administrador del Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas.

Derechos humanos violados:

- I. Derecho al trabajo, en su modalidad al derecho de no ser víctima de acoso laboral.
- II. Derechos de las mujeres a no ser objeto de violencia institucional en el ámbito laboral.

Zacatecas, Zac., a 09 de junio de 2022; una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente CDHEZ/074/2021, y analizado el proyecto presentado por la Visitaduría Regional de Río Grande, Zacatecas, la suscrita aprobó, de conformidad con los artículos 4, 8 fracción VIII, 17 fracción V, 37, 51, 53 y 56 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con lo dispuesto por los numerales 161, fracción X, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174 y 175, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, la **Recomendación 42/2022**, que se dirige a la autoridad siguiente:

LIC. MARIO CÓRDOVA LONGORIA, Presidente Municipal de Río Grande, Zacatecas, por actos atribuidos al **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, Administrador del Sistema Municipal del Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento, y cometidos durante la administración del **ING. JULIO CESAR RAMÍREZ LÓPEZ**, otrora Presidente Municipal de Río Grande, Zac.

R E S U L T A N D O;

I. DE LA CONFIDENCIALIDAD.

1. De conformidad con los artículos 6º, fracción II y 16, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 23 y 85 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Zacatecas, los datos personales de los peticionarios y los agraviados, relacionadas con esta resolución, permanecerán confidenciales, ya que éstos no son públicos.

II. RELATORÍA DE LOS HECHOS Y OBJETO DE LA CONTROVERSIA.

1. El 22 de febrero de 2021, las **CC. Q1 y Q2**, presentaron formal queja en contra del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador del Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, de conformidad con los artículos 30, 31 y 32 de la ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

Por razón de turno, en esa misma fecha, se remitió la queja a la Visitaduría Regional de Río Grande, a efecto de formular el acuerdo de calificación de ésta, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

El 24 de febrero de 2021, los hechos se calificaron como presunta violación al derecho al trabajo, en su modalidad al derecho a no ser víctima de acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 124 fracción I, del Reglamento de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

2. Los hechos materia de la queja consistieron en lo siguiente:

Las **CC. Q1 y Q2**, refirieron ser trabajadoras del Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, donde señalaron haber sido víctimas de acoso laboral por parte del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador de dicho Sistema.

3. El 04 de marzo de 2021, las autoridades involucradas rindieron sus respectivos informes:

- a) **ARQ. JUAN CARLOS ACOSTA JASSO**, entonces Presidente Municipal de Río Grande, Zacatecas, rindió el informe respectivo.
- b) **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas.

III. COMPETENCIA.

1. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas es competente, en términos de los artículos 1º, 4º, 6º, 8º fracción VII, inciso A) y 31 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con los numerales 15, 22 y 23 de su Reglamento Interno, en razón a que la queja se promueve en contra de un servidor público adscrito al Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, por hechos ocurridos entre 2020 y 2021.

2. De conformidad con los artículos 123 y 124 del Reglamento Interior de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, este Organismo advierte que, de los hechos materia de la queja, se puede presumir la violación de los derechos humanos de las **CC. Q1 y Q2**, así como la responsabilidad por parte del servidor público señalado.

3. Esta Comisión presumió la violación de los siguientes derechos:

- a) Derecho al trabajo, en su modalidad al derecho de no ser víctima de hostigamiento laboral.
- b) Derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia institucional en el ámbito laboral.

IV. PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN.

Con la finalidad de documentar las presuntas violaciones a derechos humanos, así como para determinar la existencia o no de responsabilidad, por parte de los servidores públicos señalados, este Organismo realizó entrevistas a las personas relacionadas con los hechos; se solicitaron informes a las autoridades señaladas como responsables; se consultó dictamen psicológico relativo a los hechos motivo de queja y se realizaron las demás diligencias necesarias para emitir la resolución correspondiente.

V. PRUEBAS.

Con base en lo estipulado en los artículos 48 y 49 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con los numerales 150, 151, 152, 153 y 154 del Reglamento Interior de este Organismo, durante el procedimiento realizado por esta Institución se recabaron los elementos probatorios documentales, remitidos tanto por la parte agraviada como por las autoridades señaladas como responsables, así como documentación, dictámenes e inspecciones necesarias para emitir la resolución correspondiente.

VI. SOBRE LOS DERECHOS VULNERADOS.

A) Derecho al trabajo, en relación con el derecho a no ser objeto de acoso laboral.

1. El derecho al trabajo es un derecho fundamental que compone una parte primordial para la realización de otros derechos humanos, que se encuentra reconocido en diversos instrumentos del sistema universal de protección de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos¹ y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales², los cuales establecen que toda persona tiene derecho a tener el trabajo de su elección, en condiciones equitativas y satisfactorias, por el cual deberán de recibir una remuneración en ese mismo sentido; especificándose que los Estados Parte están obligados a tomar las medidas necesarias para garantizar la realización de éste.

2. El trabajo tiene como finalidad elevar las condiciones de vida de los trabajadores, utilizando los medios existentes, y contribuir al establecimiento de un orden social justo³. En ese entendido, gozar y ejercer el derecho al trabajo, conlleva el establecimiento de condiciones laborales justas y equitativas, así como la protección contra el trabajo en condiciones injustas y desfavorables. En ese contexto, México ha suscrito diversos convenios, tales como, el relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva⁴, el referente a la Libertad de Asociación y la Libertad Sindical⁵, los concernientes a la Eliminación de todas las formas de Trabajo Forzoso u Obligatorio⁶, y el que reseña sobre la Eliminación de la Discriminación en Materia de Empleo⁷, entre otros.

3. La Observación General 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, señala que el derecho al trabajo es abordado de manera extensa en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y resalta que: “El trabajo es un derecho humano fundamental... Al mismo tiempo, el trabajo es una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales..., el trabajo es comprendido no sólo como un medio de supervivencia sino también como un medio de bienestar, dado que permite el desarrollo personal y la aceptación e integración social de quien realiza una labor o trabajo...”⁸

4. En una concepción amplia, el derecho al trabajo incluye aquel realizado por cuenta propia como aquel en el que se presta sus servicios a un empleador bajo la modalidad de un contrato de trabajo. Dada la interdependencia de los derechos, el derecho al trabajo es fundamental para el ejercicio de otros derechos como “...la vida, la dignidad humana, la igualdad, la alimentación, la vivienda y la educación...”⁹

5. En ese orden de ideas, “No es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana...”, por ende, cuando se refiere al trabajo digno, éste significa aquel que “no se encuentra sometido a condiciones de explotación, de peligro o es impuesto con amenazas y que, por el contrario, cumple con un mínimo de condiciones que permiten la realización de todos los derechos de los trabajadores, referidos en los instrumentos internacionales...La

1 Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

2 Artículo 6 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

3 DAVALOS, José en Grandes Temas Constitucionales, El constituyente Laboral, México, D.F. SEGOB, 2016, pág. 75.

4 Convenio 98. Promulgado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en Ginebra, Suiza, el 1 de julio de 1949. Publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 07 de noviembre de 2019.

5 Convenio 87. Adoptado en San Francisco en la 31ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo el 9 de Julio 1948 y entró en vigor el 04 Julio 1950.

6 Convenio 29. Promulgado por la conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1930. Ratificado por México el 12 de mayo de 1934.

7 Convenio 100. Promulgado por la conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1951. Ratificado por México el 23 de agosto de 1952.

8 CNDH. Recomendación 2/2017, del 31 de enero de 2017, párrafo 147, página 66.

9 Ibidem., párrafo 148, página 67.

palabra digno se refiere, por lo general, a algo que es mínimamente aceptable, tanto por sus condiciones como por su remuneración”¹⁰.

6. Por su parte, la Organización Mundial del Trabajo (OIT), se considera como el primer Organismo especializado de la ONU, en regular la competencia entre las naciones en beneficio de las personas, a través del establecimiento de normas de trabajo, formulación de políticas y elaboración de programas, promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres; además de la adopción de convenios en los que se abarcan temas como: la igualdad de oportunidades y de trato, el empleo, salario, condiciones laborales, la protección social, la administración y la inspección.

7. En el sistema interamericano de protección de Derechos Humanos, el derecho al trabajo se encuentra regulado en el artículo 6° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la que sanciona el trabajo obligatorio y/o forzoso.

8. “A partir de lo dispuesto en los instrumentos internacionales de los derechos humanos... puede argumentarse que existen por lo menos dos dimensiones del derecho individual al trabajo: 1. El derecho al trabajo o el derecho a trabajar, y 2. los derechos en el trabajo”, este último apunta a que “el trabajo se desarrolle en condiciones justas, equitativas y satisfactorias”.¹¹

9. En el marco jurídico nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce el derecho al trabajo¹², y mandata que, el trabajo, deberá ser digno y socialmente útil¹³, además de que impone a todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los deberes de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos¹⁴. Por ello, el trato indigno es incompatible con el respeto a los derechos humanos en una relación laboral, ya que tal observancia, constituye uno de los fines del Estado.

10. Además, el mismo precepto legal, contiene dos apartados a partir de los cuales se regulan distintos aspectos de derecho al trabajo, como son las relaciones de trabajo bajo diversos criterios. Por ejemplo, respecto de quién tiene el carácter de patrón, lo relativo a las actividades económicas e incluso desde la competencia entre las autoridades federales y locales en materia del trabajo, señalando de manera exclusiva la competencia del Congreso de la Unión para expedir las leyes en esta materia¹⁵.

11. En adición, la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 2° establece que las normas del trabajo tienden, entre otras cosas, a propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, entendido como trabajo digno o decente aquél en el que se respeta la dignidad humana de la clase trabajadora, tutelando además, la igualdad sustantiva o de hecho entre trabajadoras y trabajadores frente a la patronal, precisando que la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

12. De lo anterior se puede colegir que los derechos humanos protegen a quienes hacen del trabajo lícito su modo de subsistencia y posibilitan su ejercicio para que las personas laborantes realicen su actividad en plena libertad. Estos derechos humanos constituyen un catálogo de prerrogativas que al desarrollarse derivan en lo que podemos identificar como justicia del trabajo. Por tanto, el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial

10 *Ibidem.*, párrafo 149, página 67.

11 *Ibidem.*, párrafo 150, página 67.

12 Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...

13 Artículo 123 párrafo primero. 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.

14 Artículo 1°, Op. Cit.

15 CNDH. Recomendación 2/2011, del 31 de enero de 2017, pág. 153

para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.¹⁶

13. En virtud de ello, el trabajo decente o digno se cumple a partir de la posibilidad de ver realizadas las condiciones de igualdad y no discriminación, el acceso a la seguridad social, la percepción de un salario remunerador, la capacitación para el trabajo y las condiciones de seguridad e higiene adecuadas, entre otras. Consecuentemente, los derechos humanos laborales son la síntesis de dos nociones: derechos humanos y derecho del trabajo. La prestación de un trabajo significa que una o varias personas destinan un aspecto de su libertad y su esfuerzo a la transformación de un sector de la realidad, a la creación o producción de un bien o la prestación de un servicio.

14. En ese contexto, es factible analizar una conducta prohibida y violatoria de derechos humanos como lo es el acoso laboral o mobbing, la cual atenta contra la honra y la dignidad de las personas trabajadoras.

15. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el acoso laboral es: “Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados”¹⁷. El acoso laboral es un problema que afecta tanto a hombres como a mujeres; sin embargo, quienes cuentan con menores cuotas de poder en el espacio laboral, enfrentan mayor desprotección frente al acoso, verbigracia las mujeres o las personas migrantes.

16. La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 3 Bis, se refiere al hostigamiento y agrega los siguientes elementos: a. Que el tipo de hostigamiento es vertical descendente en el ámbito laboral y b. Que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. Doctrinariamente el acoso laboral consiste en “actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo”¹⁸.

17. El 03 de julio de 2012, el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió el Acuerdo General de Administración número III/2012, mediante el cual sentó las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual y, por lo que hace al tópico que aquí interesa, en el artículo 2, fracción I, enunció al acoso laboral como “los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.”

18. Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido la siguiente tesis aislada, respecto al tema que nos ocupa, mencionando lo siguiente:

¹⁶ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Fecha de consulta 05 de junio de 2019.

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo, manual Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios, visible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-ima/---sp-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf, página consultada el 05 de junio de 2019.

¹⁸ Ver Uribe Felipe, ¿Violencia en el trabajo? (manuscrito), pp. 5-6. Las caracterizaciones están nutridas a su vez de S. Einarsen, & B.I Raknes, “Harrasment in the workplace and the victimization of men. Violence and Victims”, 12, 1997, pp. 247- 263, así como de C.M. Brodsky The harassed Yorker (Toronto: Lexington Books, D.C, 1976) Citado en el Manual de Buenas Prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

“ACOSO LABORAL (MOBBING). SUS NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta en una relación laboral con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir, controlar y destruir; se presenta sistemáticamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los miembros de la relación laboral, de modo que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica de la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales hacia su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a la tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre los que ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto a la víctima; y c) vertical ascendente, este curre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto al jefe victimizado.¹⁹ (Subrayado agregado)

Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Saldívar Lelo de la Rea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Revollo, quien reservó su derecho de formular voto recurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria Mireya Meléndez Almaraz.”

19. Continuando con la tipología del acoso laboral, establecida en el criterio aislado del Máximo Tribunal del país, se tiene que esta conducta se clasifica en tres niveles, conforme al sujeto activo:

- a) Horizontal, cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.
- b) Vertical descendente, cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.
- c) Vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

20. Finalmente, tanto en la tesis de marras como en la resolución 2005-0655 emitida por la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica, en la Resolución emitida el 03 de agosto de 2005, se han establecido seis formas de expresión del acoso laboral, cada una con sus particularidades, mismas que se insertan a continuación:

a. Medidas organizacionales:

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

b. Aislamiento social:

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.

19 Suprema Corte de Justicia de la Nación. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tesis 1º. CCLII/2014. Décima Época. Número de Registro 2006870. Pág. 138. Tesis Aislada (Laboral), 04 de julio de 2014.

- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.

c. Ataques a la vida privada de la persona:

- Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
- Terror a través de llamadas telefónicas.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.

d. Violencia física:

- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

e. Agresiones verbales:

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- Amenazas verbales.

f. Agresiones psicológicas:

- Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
- Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle "invisible".
- La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
- La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.
- Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como "no sirves para el trabajo", "qué haces aquí", que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente.

21. Tomando en cuenta la figura jurídica denunciada por las **CC. Q1** y **Q2**, se hace necesario subdividir la presente recomendación en capítulos, en donde se analizan los elementos citados, con los hechos narrados por las quejas y la manifestación que al respecto realizó la autoridad presuntamente responsable, concatenados con los medios de prueba que se allegaron al expediente de queja. Con la aclaración que este Organismo protector de los Derechos Humanos, únicamente encuadra las formas de expresión señaladas en los incisos c y e, con respecto a la **C. Q1**; y a, e y f, en relación a la **C. Q2**, de aquellas plasmadas en el párrafo 20.

A. CLASIFICACIÓN DEL NIVEL, CONFORME AL SUJETO ACTIVO DEL ACOSO LABORAL.

22. Las **CC. Q1** y **Q2** afirmaron que, laboran para el Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, desde hace 9 años, trabajando ambas, bajo el mando directo del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador de dicho Sistema Municipal, hecho que fue aceptado de manera expresa, al indicar la autoridad que él labora en el área administrativa de dicho Sistema, del cual las quejas también son parte.

23. Dentro del informe de autoridad presentado por el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador del Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, estableció que las **CC. Q1 Y Q2** están adscritas, la primera de éstas, en el área administrativa y, la segunda, al área de intendencia de dicha dependencia; coincidiendo las partes en cuanto al cargo, por lo que resulta claro que, los hechos planteados por las peticionarias, se deben analizar como aquellos que presuntamente ocurrieron de manera vertical descendente, por tratarse de presuntas conductas desplegadas por su superior jerárquico.

Análisis respecto a la **C. Q1**.

B. FORMAS DE EXPRESIÓN DEL ACOSO LABORAL.

B.1. Ataques a la vida privada de las personas. Terror a través de llamadas telefónicas.

24. Respecto a esta forma de expresión, la **C. Q1**, narró padecer acoso por parte del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, a través de llamadas telefónicas, dentro de horarios laborales y no laborales, indicando que, en caso de contestar las llamadas, la autoridad antes mencionada se enojaba.

25. En este sentido, el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, explicó en su ampliación de informe, rendido ante este Organismo Estatal, en fecha 23 de abril de 2021, que él se comunicaba con la **C. Q1**, única y exclusivamente por cuestiones laborales y en horarios dentro de la jornada laboral, aludiendo que es imposible que se haya comunicado con la quejosa fuera de su horario de trabajo, ya que ésta vive en la comunidad de las Esperanzas, del municipio de Río Grande, Zacatecas, lugar en donde hay poca recepción telefónica y que, contrario a lo referido por la quejosa, era ella misma la que se comunicaba con él mediante mensajes telefónicos, preguntando por su bienestar.

26. Sin embargo, al momento en que se le hace del conocimiento a la **C. Q1**, del contenido del informe antes señalado, ésta afirma que lo mencionado por la autoridad es falso, ya que en la comunidad de las Esperanzas, Río Grande, Zacatecas, siempre hay señal telefónica y que, en ocasiones, ni siquiera le daba oportunidad de llegar a su casa cuando ya estaba llamándola por teléfono, preguntándole si ya había terminado el trabajo que se había llevado para realizar en su casa, y que, cuando no podía atender la llamada, el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** la cuestionaba, diciéndole que en dónde estaba, llegándole a decir “de seguro anda con un viejo.”

27. De las comparecencias recabadas por personal adscrito a esta Comisión de Derechos Humanos, se tiene el testimonio de **TESTIGO 3**, la que aseguró haber sido testiga directa de cuando el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** maltrataba y acosaba a **Q1** por medio de llamadas telefónicas, argumentando no recordar las cosas exactas que dicha autoridad le decía, pero afirmó haber visto llorando a la **C. Q1**, después de hablar por teléfono con él, por todo lo que le decía. Además, indicó que ella misma padeció dicho acoso, cuando en una ocasión, el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, llamó a **TESTIGO 3**, por teléfono y comenzó a burlarse de ella por el salario que percibía.

28. En este mismo sentido, se tiene la declaración de **TESTIGO 8**, el que refirió trabaja para el Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, desde hace tres años, aseverando que el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** es hostigador, siendo testigo de la insistencia en las que les marca por teléfono a sus compañeras, para saber qué es lo que están haciendo, ya que él está resguardado en su casa a causa de la pandemia, estableciendo que dicha autoridad es muy prepotente, incluso creyéndose más que su jefe.

29. Asimismo, **TESTIGO 15**, estableció en su comparecencia realizada ante personal adscrito a este Organismo, que él es velador del pozo Corona, y que en una ocasión, aproximadamente un mes y medio antes de la fecha de su declaración, **Q1** acudió con él para que le firmara unos papeles, momento en el que recibió una llamada telefónica, misma que atendió, asegurando que la persona que llamaba a la agraviada comenzó a insultarla, diciéndole que no tenía nada que hacer ahí, contestándole la quejosa que ella ya no estaba

bajo sus órdenes, sin embargo la persona que hablaba con ella seguía insultándola, diciéndole que qué le importaba andar haciendo en el pozo, que su lugar estaba en la oficina, que no se hiciera pendeja, que ella tenía que estar en la oficina hasta que él lo ordenara. El compareciente dijo recordar que, en ese momento, **Q1** cortó la llamada y comenzó a llorar, por lo que el declarante le preguntó quién era quien la llamó, y ésta le contestó que era **AURELIO**.

30. Del mismo modo, **TESTIGO 16** en su declaración relató, que ella estuvo comisionada un tiempo al Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, indicando que en una ocasión **AURELIO** le marcó por teléfono a [...], y después esta comenzó a llorar, por lo que la compareciente le preguntó a **Q1** qué había pasado, y ésta le contestó que la habían regañado, porque no hacía bien su trabajo, asegurando **TESTIGO 16** que **Q1** siempre hacía su trabajo.

31. En este tenor, se tiene pues que, dentro de la sustanciación de la queja, el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, mediante escrito de fecha 22 de abril de 2021, ofreció como testigos a los **CC. TESTIGO22, TESTIGO23 y TESTIGO24**, los cuales no realizaron manifestación alguna, respecto a los hechos que se estudian en el presente apartado.

32. Por otro lado, dentro del informe complementario rendido por el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, éste anexó 3 fojas, mismas que contienen conversaciones sostenidas entre él y la **C. Q1**, de fechas 12, 13, 14 y 15 de enero de 2021. Sin embargo, para esta Comisión resulta una prueba insuficiente para acreditar que la acusación realizada por la agraviada en contra del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, no haya sucedido, ya que, como se desprende del escrito de queja presentado por la peticionaria, ésta tiene laborando nueve años en dicha dependencia, tiempo durante el cual, ha estado trabajando de manera cercana con la autoridad señalada como responsable, razón por la que, pudieran no haber sido las únicas conversaciones mantenidas entre ellos, durante el tiempo en el que las partes mantuvieron una relación laboral.

33. Ahora bien, de los testimonios analizados en los párrafos que preceden, siendo estos los de **TESTIGO 3, TESTIGO 8, TESTIGO 15, TESTIGO 16 y TESTIGO 17**, todos ellos fueron coincidentes al narrar que de manera directa, y en diversos momentos, fueron testigos del acoso telefónico del que era víctima la **C. Q1**, por parte del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**; mediante llamadas, las cuales la insultaba y humillaba, y donde incluso **TESTIGO 3**, indicó que ella también fue víctima de dichas agresiones telefónicas, por parte de la autoridad señalada como responsable.

34. Es por lo analizado con anterioridad que, esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, advierte que la **C. Q1**, fue víctima de ataques a la vida privada de las personas, lo que puede calificarse como un terror infundido a través de llamadas telefónicas, por parte del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas.

B2. Agresiones verbales. Gritar o insultar.

35. Respecto a esta forma de acoso laboral, la **C. Q1** refirió, que desde hace nueve años que entró a trabajar al Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, estuvo trabajando de manera directa con el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador del Sistema antes mencionado, y que durante todo este tiempo ha sido víctima de malos tratos por parte de dicho servidor público, cuando éste le gritaba, le decía que parecía mongola, que estaba mena, todo esto de manera burlona, actitudes que ocasionaron que la agraviada llegara a sentir miedo e incertidumbre a la hora de presentarse en su trabajo.

36. Al respecto, el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** estableció que él trabajaba de manera conjunta con el **C. TESTIGO23** y con la **C. Q1**, teniendo que cumplir parámetros de eficacia y eficiencia, respecto a información que se debía proporcionar a la Secretaría de Finanzas, a la Auditoría Superior del Estado, entre otras Instituciones, en donde tenía que haber coordinación entre los antes mencionados para lograr rendir la información requerida,

asegurando que en ningún momento se le violentaron sus derechos humanos a la quejosa, ya que si existe presión es por el trabajo que en esa área se realiza.

37. Dentro de las diligencias realizadas por este Organismo para allegarse de información para dilucidar el caso que se estudia, se tiene la declaración de **TESTIGO 1**, mismo que aludió que, a pesar de estar adscrito en un área distinta a la de la peticionaria, y tener otro jefe, él ha sabido que el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, malmodeaba y era grosero con la **C. Q1**, y que incluso lo ha sido también con otras personas, de las cuales no proporcionó mayor dato.

38. Por su parte, **TESTIGO 2** refirió que él labora dentro de una cuadrilla, en el Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, por lo que su trabajo se desarrolla únicamente en campo, indicando que, él ha sabido que el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** tenía un trato humillante hacia la **C. Q1**, y que la trataba mal.

39. **TESTIGO 3**, relató en su comparecencia que ella fue testigo de los malos tratos que la **C. Q1** era víctima, por parte del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, hablándole fuerte, sin recordar de manera exacta las cosas que le decía, sin embargo estableció que su compañera **Q1** lloraba por las cosas que dicho servidor público le decía.

40. En este mismo sentido, se cuenta con la declaración de **TESTIGO 8**, mismo que narró que recuerda haber presenciado cuando en una ocasión el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** le dijo a **Q1** que era una pendeja; además expresó que por testimonios de varios de sus compañeras y compañeros ha sabido que la manera en que **AURELIO** se dirige hacia ellos es muy grosera y que, en alguna ocasión, se ha llegado hasta los golpes.

41. Asimismo, **TESTIGO 16** aludió en su testimonial que ella fue testigo del maltrato verbal del que varios compañeros padecieron por parte del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, señalando que incluso ella fue víctima de acoso laboral por parte de dicho servidor público, asegurando que éste se alteraba, y quería tener el control de todas las situaciones y personas que laboraban en el Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, además de decirles que no hacían nada y que solo lo que él hacía era importante. La declarante refirió que varios de los trabajadores que labraban para el sistema, incluida ella, llegaron a llorar de impotencia, ya que cuando los acusaba de alguna situación no les daba oportunidad de defenderse, callándolos de manera tajante y sacándolos de la oficina, lo que ocasionaba que realizaran su trabajo con miedo.

42. Además, la declarante estableció que el **LIC. VÍCTOR ESPINOZA LEYVA**, entonces Director del Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, siempre les dio su respaldo a ella y a la **C. Q1**, y que en una ocasión en una reunión, le llamó la atención al **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, pidiéndole que tratara a sus compañeros con respecto, ya que incluso él fue testigo del trato que tenía hacia ellos, dando parte de estos hechos en la Presidencia, sin embargo, le llamaron la atención al Director y nunca más volvió a intervenir en las situaciones de maltrato que el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** tenía hacia el personal.

43. También, se cuenta con la comparecencia de **TESTIGO 17**, el cual dijo que su relación con el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** es estrictamente de trabajo, sin embargo, ha sido testigo de la forma en que dicho servidor público trata al personal, llamándolos “burros”, o “analfabetos”. Indicó también que en ocasiones que ha acudido a la oficina para firmar su nómina, lo cuestionaba de manera déspota diciéndole “¿y usted qué chingados hace aquí? Váyase para su planta”.

44. Por otro lado, de los testigos ofrecidos por la autoridad señalada como responsable, el **C. TESTIGO 23** expresó que él trabajada desde hace 6 años directamente con el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, y es una persona que le gusta tener su trabajo al día, ya que a él le corresponde enviar informes a la Auditoría Superior del Estado, por lo que exige que hagan su trabajo. Indicó que **Q1** es una persona problemática, con la cual siempre

batallan, y como no hacía su trabajo el declarante le comentó a **AURELIO** que la cambiara al área comercial, sin embargo, ahí no la quisieron, por lo que se dio su cambio a almacén, donde la encargada no la quiso y la cambiaron al pozo corona.

45. El **C. TESTIGO24**, indicó que trabaja con el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** desde hace 22 años, por lo que sabe que es una persona trabajadora y eficiente en todo lo que hace, por lo que la quejosa **Q1**, se quejó porque no le gusta que le llamen la atención cuando no hace lo que tiene que hacer, ya que a **AURELIO** le gusta que las cosas se hagan bien hechas.

46. Del cúmulo probatorio con el que se cuenta, las declaraciones expuestas con anterioridad son las que se relatan alguna situación relevante, respecto a lo que se estudia en el presente apartado. Así, de estas se advierte que solo los testigos ofrecidos de por parte de la autoridad señalada como responsable, mencionan que la **C. Q1** es una persona problemática, a la cual no le gusta que la corrijan y que le exijan realizar su trabajo como es debido.

47. En oposición a los señalamientos anteriores, se tienen los testimonios de **TESTIGO 1, TESTIGO 2, TESTIGO 3, TESTIGO 8, TESTIGO 16 y TESTIGO 17**, mismos que concuerdan en que han sido testigos del mal trato que el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** les da algunos trabajadores del Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, y específicamente a la **C. Q1**, teniendo hacia ella un trato humillante y grosero, diciéndole que era una pendeja. Y respecto a otros trabajadores, dicha autoridad ha llegado a llamarles burros y analfabetas, situación que ha ocasionado que al igual que la quejosa, otros trabajadores adscritos a dicha dependencia, sientan incertidumbre y miedo al momento de encontrarse en su centro de trabajo. Situación que nos permite advertir la veracidad de las acusaciones señaladas por la quejosa respecto a la forma en que el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, se dirige hacia ella.

48. Con el propósito de acreditar las violaciones establecidos por la **C. Q1**, esta Comisión de Derechos Humanos determinó realizar a la agraviada un dictamen psicológico, mediante el cual se pudiera analizar si ésta presentaba una alteración en sus esfera psicológicas, con relación a los hechos investigados, por lo que **P1**, perito psicológico, indicó que la **C. Q1**, sí presenta alteración emocional, en sus esferas psicológicas tale como ansiedad elevada, llanto, ánimo distímico, dificultades para concentrarse, conductas evitativas y temor a una figura específica.

49. Dictamen que, en conjunto con las declaraciones examinadas en el presente apartado, permiten corroborar a este Organismo, que la **C. Q1**, fue víctima de acoso laboral por parte del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, bajo la figura de agresiones verbales, consistentes en gritos e insultos, situación que le ha ocasionado consecuencias psicológicas, en su persona.

➤ Análisis respecto a la **C. Q2**.

C. FORMAS DE EXPRESIÓN DEL ACOSO LABORAL.

C1. Agresiones verbales. Gritar e insultar.

50. La **C. Q2**, estableció en su escrito de queja, que trabaja para el Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, desde hace 9 años, y que, en el año 2018, la bajaron de puesto a intendencia, estando bajo las órdenes del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, mismo que a decir de la quejosa, se ha portado muy grosero con ella, tirando la basura que la agraviada ya recogió, solo con la intención de molestar.

51. Dentro del informe de ampliación rendido por el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, éste aseguró que, a la **C. Q2**, no le correspondía realizar el aseo de su oficina, por lo que él no tenía contacto con la agraviada, y que, además, él está resguardado en su domicilio a

causa de la pandemia desde hace más de un año. Agregando que, en ocasiones, cuando él se quedaba a trabajar, llegó a compartir los alimentos con la quejosa, incluso, pagados por él.

52. Así pues, **TESTIGO 1** estableció en su comparecencia que, él ha sabido que el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** era muy grosero y malmodeaba a la **C. Q2**, repitiendo esta misma actitud con otras personas.

53. Por su parte, **TESTIGO 2** narró que él ha sabido que el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** trataba mal a **Q2**, que específicamente la humillaba, sin especificar la manera.

54. Asimismo, **TESTIGO 3** estableció que el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** trataba mal a la **C. Q2**, haciéndola menos por ser personal de aseo, mismo que le decía que dejaba todo sucio, cuando en realidad no era así.

55. En la comparecencia de la **C. Q1**, recabada por personal adscrito a este Organismo, de fecha 28 de abril de 2021, ésta relató que todo lo manifestado dentro del informe de ampliación rendido por el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** es falso, ya que éste habitualmente no le daba oportunidad a la **C. Q2** ni de tomar agua, siendo falso que compartieran los alimentos y mucho menos, que estos fueran pagados por el **C. AURELIO**.

56. Por su parte, se tiene el testimonio de la **C. TESTIGO22**, testigo presentada por la autoridad señalada como responsable, misma que refirió que la **C. Q2** es una persona que se molesta por que se le comenta que haga bien su trabajo, ya que ella se lo dice porque ella es la encargada de que el trabajo se haga bien.

57. Al respecto, el **C. TESTIGO23** únicamente mencionó en relación a los hechos que se investigan, que la **C. Q2** es una persona problemática y se la pasa quejándose de todo en la Presidencia; asimismo, el **C. TESTIGO24**, señaló que la **C. Q2** es una persona que solo se dedica a hacer chismes, ya que ella no tiene nada que ver con el tema.

58. Con la finalidad de dilucidar los hechos narrados por la quejosa, es que este Organismo se dio a la tarea de solicitar la realización de un dictamen psicológico a la **C. Q2**, para que se determinara si ésta presenta alguna afectación psicológica, a causa de los hechos denunciados, por lo que en fecha 07 de julio de 2021, se recibió dicho dictamen, realizado por **P1**, perito en psicología forense, donde se concluyó que la peticionaria de referencia, presenta una alteración emocional en su espera psicológica, consistente en llanto, ánimo irritable, estrés elevado y zozobra.

59. Al respecto, esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, considera importante señalar, que si bien, la mayoría de las personas que rindieron su declaración respecto a los hechos que se investigan, proporcionaron información de manera general respecto al acoso laboral denunciado por la **C. Q2**, por parte del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, dentro del dictamen psicológico realizado por **P1**, perito en psicología forense a la quejosa, se desprende que ésta al momento de ser examinada, fue evidente la alteración psicológica ocasionada por los hechos denunciados.

60. En tal virtud, es que este Organismo Estatal concluye que la **C. Q2**, fue víctima de acoso laboral, en su modalidad de agresiones verbales consistentes grito o insultos, por parte del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas.

61. Por todo lo anteriormente expuesto y analizado, este Organismo arriba a la conclusión de que, el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, incurrió en actos que, de acuerdo con la tesis aislada de rubro "**ACOSO LABORAL (MOBBING). SUS NOCIÓN Y TIPOLOGÍA**", mencionada en párrafos precedentes, se caracterizaron como ataques a la vida privada de la quejosa, a través de las llamadas telefónicas que le realizaba aún en horas no laborables, ocasionando con ello un daño psicológico por el terror que le causaban tales

llamadas; lo cual, se tiene plenamente acreditado con el dictamen pericial en psicología, enunciado en el capítulo de pruebas de esta Recomendación. Asimismo, esta Comisión acreditó la existencia de agresiones verbales consistentes en gritos e insultos en contra de la **C. Q1**; así como agresiones verbales consistentes en gritos e insultos en perjuicio de la **C. Q2**, formas que, de acuerdo con la referida tesis, son muestra de un claro acoso laboral cometido por el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**.

C. Derechos de las mujeres a no ser objeto de violencia institucional, en el ámbito laboral.

1. Como ya quedó estipulado con antelación, los derechos de las mujeres abarcan todos los aspectos de la vida, entre ellos, el laboral, para que, a través de su desarrollo social y económico, éstas disfruten plenamente y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos. Por ello, es esencial reconocer que la violencia contra las mujeres, es un asunto de seguridad, pues éstas enfrentan riesgos en el ámbito familiar y de pareja, sino también en el laboral e institucional, a través de la Policía, el Ministerio Público, los jueces y los magistrados de tribunales, las autoridades escolares o cualquier otro agente de autoridad, por acciones u omisiones que violenten sus derechos y/o atenten contra su dignidad e integridad personal y familiar.

2. De igual manera, se ha señalado que, como parte de las obligaciones que tienen los Estados en relación con la prohibición de la discriminación y de las violencias contra las mujeres, es la de crear normas o políticas antidiscriminatorias que afecten la igualdad de las mujeres para buscar con ello, prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que inflijan las conductas que puedan ser constitutivas de violencia de género, además de que también se debe organizar el aparato gubernamental, a efecto de que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

3. Entonces, una de las manifestaciones de la violencia en contra de las mujeres, es la violencia institucional. En este sentido, estudios realizados, como el de Encarna Bodelón González²⁰, ha reconocido que los Estados pueden ejercer violencias por razón de género contra las mujeres por medio de sus agentes, leyes, políticas o instituciones. De esta manera, esta violencia tiene al menos dos dimensiones, la primera consiste en la violencia ejercida por agentes estatales a través de actos de violencias cometidos directamente contra las mujeres; y la segunda dimensión se presenta cuando el Estado y sus agentes no actúan conforme a sus obligaciones en casos de violencias por razón de género contra las mujeres cometidos por agentes estatales o no estatales, lo cual se encuentra estrechamente vinculado a la prevención de esta vulneración de los derechos humanos y el acceso a la justicia de las mujeres.

4. En el sistema universal de protección de los derechos humanos, se puede localizar la idea de la violencia institucional por razón de género contra las mujeres, en la Declaración Sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, pues estipula que la violencia contra las mujeres abarca, de manera no limitativa y entre otras, la violencia física, sexual o psicológica, perpetrada o '*tolerada*', por el estado donde quiera que esta ocurra²¹. Por su parte, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, compromete a los estados a '*abstenerse*' de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación²².

5. Por lo que hace al sistema interamericano, dicha prerrogativa está configurada en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer²³, que también condena a los Estados que toleren dicha práctica, además de que los insta a velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.

20 Violencia Institucional y Violencia de Género. Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Derecho. Grupo de Investigación Antígona. 2014. Pág. 132.

21 Cfr. Artículo 2°.

22 Cfr. Artículo 2°.

23 Cfr. Artículo 7°.

6. En ese orden de ideas, nuestro país ha reconocido, a través de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre Violencia, en su artículo 18, que la violencia contra las mujeres, puede presentarse en el ámbito institucional, que es cuando los servidores públicos, cometen actos y omisiones que discriminan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. Y de manera particular, en sus artículos 10° y 11° establece que la violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Y que, además, constituye violencia laboral la negativa ilegal de contratar a la víctima o de respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

7. Por su parte, la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre Violencia para el Estado de Zacatecas, en su artículo 14°, precisa la violencia institucional, como cualquier acto u omisión de agresión o discriminación, independientemente de su cantidad o continuidad, dirigido a dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las diferentes formas de violencia. Se ejerce por las personas que sean servidores públicos de cualquier dependencia, entidad u organismo público autónomo del sector público federal, estatal o municipal.

8. En orden de ideas, las **CC. Q1 y Q2**, dentro de su comparecencia de fecha 06 de abril de 2021, anexaron un escrito, de fecha 18 de febrero de 2021, mismo que fue signado por alrededor de 35 trabajadores adscritos al Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, mediante el cual le hacen del conocimiento al **ING. JULIO CÉSAR RAMÍREZ LÓPEZ**, entonces Presidente Municipal de Río Grande, Zacatecas, respecto al trato injustificable, maltrato psicológico y acoso laboral por parte del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador del Sistema antes referido.

9. En tal virtud, se solicitó informe de autoridad al **ARQ. JUAN CARLOS ACOSTA JASSO**, entonces Presidente Municipal de Río Grande, Zacatecas, mismo que al dar contestación estableció tener conocimiento de los hechos denunciados por las **CC. Q1 y Q2**, por lo que en virtud de que se mantenga la armonía laboral, se dio el cambio de adscripción de la **C. Q1**, al Departamento de Recursos Materiales de la Presidencia Municipal de Río Grande, Zacatecas; y que con respecto a la **C. Q2**, ésta fue cambiada hace aproximadamente un año u medio del área donde prestaba sus servicios como intendente, donde ya no tiene ninguna relación con la autoridad señalada como responsable.

10. En este mismo tenor, se solicitó informe de autoridad al **LIC. VÍCTOR ESPINOZA LEYVA**, entonces Director del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, mismo que se contestó en el sentido de tuvo conocimiento de un conflicto entre la **C. Q1** y el **C. AURELIO**, y que, con el fin de que la **C. Q1**, ya no tuviera contacto físico ni telefónico con el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, se determinó el cambio de adscripción de la quejosa, a la Presidencia Municipal, sin menoscabo de sus prestaciones laborales, salariales y bajo el mismo horario de trabajo.

11. Con respecto a la **C. Q2**, dicho servidor público estableció que aproximadamente seis meses después de iniciar sus funciones como Director del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, le asignó como área de trabajo la parte trasera del edificio, comprendiendo esto el área de comedor, sala de juntas, sanitarios y parte de la cochera, por lo que la agraviada tiene más de año y medio que no hace el aseo en oficinas administrativas.

12. Asimismo, en fecha 15 de junio de 2021, personal de este Organismo Estatal se entrevistó con la **ING. SILVIA ORTÍZ SILVA**, entonces Síndica Municipal de Río Grande,

Zacatecas, en donde manifestó que, respecto a la queja presentada por las **CC. Q1 y Q2**, ambas quejosas, en especial la **C. Q1** es una persona muy conflictiva, y que en los lugares donde ha sido asignada ha tenido conflictos con sus superiores, sin proporcionar detalles respecto a estos conflictos. Refirió que el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR** es una persona que habla fuerte, que le gusta hacer las cosas bien y por esta razón es muy exigente, pero que nadie se ha quejado con respecto a su trato.

13. En este orden de ideas, resulta importante retomar el oficio de fecha 18 de febrero de 2021 que, tanto las quejosas como otros compañeros de trabajo, hicieron del conocimiento al **ING. JULIO CÉSAR RAMÍREZ LÓPEZ**, entonces Presidente Municipal de Río Grande, Zacatecas, respecto a los hechos de acoso laboral que estaba ocurriendo dentro del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, por parte del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador de dicha dependencia. Al respecto, este Organismo toma nota de que dicha situación no fue atendida de manera adecuada por dicho ex funcionario, lo cual, no se deduce de ninguna de los informes que en su momento se requirieron en cuanto a dicho tema, de los que no se desprende documento alguno que indique el inicio de algún procedimiento de investigación, tendente a resolver la problemática planteada por los trabajadores. Motivo por el cual se resuelve que el hecho de haber cambiado de adscripción a las quejosas, es una medida ínfima, que en nada resuelve la violación a derechos humanos acreditada.

14. Además, de los informes del **ARQ. JUAN CARLOS ACOSTA JASSO**, Presidente Municipal de Río Grande, Zacatecas, y el **LIC. VÍCTOR ESPINOZA LEYVA**, Director del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, se desprende que ambas autoridades tenían conocimiento de la denuncia realizada por los trabajadores del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, sin embargo, optaron por cambiar de adscripción a la **C. Q1**, al área de recursos materiales de la Presidencia Municipal de Río Grande, Zacatecas, para luego cambiarla de adscripción al Pozo Corona, tal y como se hace constar de las constancias que obran dentro de la presente investigación; y con respecto a la **C. Q2**, de igual manera fue cambiada de área, con la finalidad de que ya no tuviera ningún contacto con la autoridad señalada como responsable.

15. Aunado a lo anterior, de la declaración de **TESTIGO 16** se advirtió que esta manifestó que ella y su compañera **Q1** siempre tuvieron el respaldo del **LIC. VÍCTOR ESPINOZA LEYVA**, Director del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, respecto al trato que recibían por parte el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**; sin embargo, al momento de hacer del conocimiento de lo que sucedía en la Presidencia Municipal, le llamaron la atención, por lo que nunca más volvió a intervenir respecto a los malos tratos que el personal de dicha dependencia recibía, por parte de la autoridad señalada como responsable.

16. De acuerdo a lo examinado en los párrafos que preceden, esta Comisión de Derechos Humanos reprueba la omisión cometida por parte del **ARQ. JUAN CARLOS ACOSTA JASSO**, entonces Presidente Municipal; la **ING. SILVIA ORTÍZ SILVA**, entonces Síndica Municipal; y el **LIC. VÍCTOR ESPINOZA LEYVA**, entonces Director del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento, autoridades todas adscritas en el momento de los hechos, al Ayuntamiento de Río Grande, Zacatecas, ya que del caudal probatorio con el que se cuenta en la presente investigación, se observa que dichas autoridades tuvieron conocimiento respecto al acoso laboral del que eran víctima algunos trabajadores adscritos al Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, optando por únicamente por el cambio de adscripción de las **CC. Q1 y Q2**; lo que como ya se dijo, no resolvió la violación a derechos humanos sufrida por éstas.

17. Por el contrario, dicho cambio de adscripción de las quejosas, puede traducirse en una forma de violencia institucional en el ámbito laboral, cometido en perjuicio de éstas, ya que el responsable las prácticas de acoso laboral en contra de las quejosas lo fue, como aquí queda acreditado, el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, autoridad que hasta el momento en que se dictó la presente recomendación, seguía ostentando el cargo de

administrador Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, sin que se hubiere realizado una investigación objetiva por parte de las autoridades internas competentes.

18. En este orden de ideas, resulta reprochable que tanto el **ARQ. JUAN CARLOS ACOSTA JASSO**, entonces Presidente Municipal de Río Grande, Zacatecas, así como el **LIC. VÍCTOR ESPINOZA LEYVA**, entonces Director del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, justifiquen el cambio de las quejas, bajo el argumento que es para que ya no existan roces entre las peticionarias y el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, ya que, el problema de fondo sigue permaneciendo, ya que, como se desprende de la investigación, dicha autoridad ha mantenido esta conducta de acoso laboral no solo con las agraviadas si no con más de los trabajadores que laboran dentro de dicha dependencia.

19. Por estas razones, es que esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, reprocha la actuación del **ARQ. JUAN CARLOS ACOSTA JASSO**, entonces Presidente Municipal de Río Grande, Zacatecas; la **ING. SILVIA ORTÍZ SILVA**, entonces Síndica Municipal de Río Grande, Zacatecas; y el **LIC. VÍCTOR ESPINOZA LEYVA**, entonces Director del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, por la negligencia cometida respecto a la omisión que tuvieron al no resolver la problemática planteada ante ellos por los trabajadores adscritos al Sistema de Agua Potable, respecto a conductas de acoso laboral realizadas en su contra por parte del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas.

VII. CONCLUSIONES DEL CASO.

1. En el caso específico, esta Comisión tiene elementos suficientes que evidencian que el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, cometió hechos que atentan contra el derecho al trabajo, en relación con el derecho no ser objeto de acoso laboral, en agravio de las **CC. Q1 y Q2**, al haberse acreditado que este incurrió en actos reiterados, en el entorno de trabajo, que trasgredieron la autoestima e integridad psicológica de las quejas, a través de actos de violencia, discriminación, exclusión, ridiculización y ataques verbales, además de llamadas telefónicas, que se realizaron tanto de manera discreta, como evidente, lo que ocasionaron humillación, ofensa e incomodidad, en las agraviadas.

2. En razón de lo anterior, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas advierte que el **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, faltó a su obligación de actuar bajo el más alto respeto a la dignidad y a conducirse con rectitud y con pleno respeto a los derechos humanos de las **CC. Q1 y Q2**, al inferir con su conducta, acoso laboral en su contra.

3. Este Organismo cuenta con evidencias suficientes de que, las **CC. Q1 y Q2** sufrieron un menoscabo a su derecho a no ser objeto de violencia institucional en el ámbito laboral, por parte del **ARQ. JUAN CARLOS ACOSTA JASSO**, quien para remediar la situación de acoso laboral del que eran víctimas, se limitó a cambiarlas de adscripción laboral, sin que ello implicara una verdadera solución.

Esta Comisión considera apremiante la adopción de una política pública que permita garantizar la no repetición de las violaciones a los derechos humanos de las y los trabajadores, en particular de las mujeres que mantienen una relación jerárquica, con independencia del grado de la misma, a cargo de cualquier autoridad, municipal, estatal o federal, sobre todo su derecho a no ser objeto de violencia institucional en el ámbito laboral.

VIII. CALIDAD DE VÍCTIMA.

1. La Corte Interamericana ha definido qué se entiende por “víctima” en general y qué se entiende por “víctima” *stricto sensu* dentro de un proceso contencioso.

2. La noción de “víctima” bajo derecho internacional refiere a la parte lesionada. De conformidad con reglas generales de la Responsabilidad Internacional de los Estados, la parte lesionada es aquella “cuyo derecho individual ha sido denegado o dañado por el acto ilegal internacional o que ha sido de otra manera particularmente afectado por dicho acto”. En el área de la protección internacional de derechos humanos, la parte lesionada es el individuo cuyos derechos han sido violados, es decir la parte cuyos derechos han sido conculcados generándosele un daño. A menudo también se le refiere como la “parte agraviada”. El Reglamento de la Corte Interamericana define el término “víctima” de la siguiente manera: “significa la persona cuyos derechos han sido violados de acuerdo a la sentencia proferida por la Corte”. Es decir, “víctima” es aquella cuyos derechos ya han sido determinados por la Corte habiendo establecido violaciones en su detrimento.

3. Luego, la jurisprudencia de la Corte ha expandido *rationae personae*²⁴ el reconocimiento de la condición de “víctima” a personas que en su jurisprudencia inicial no eran consideradas como tales. Por ejemplo, en el caso Villagrán Morales y Otros la Corte reconoció la condición de víctimas con base a derecho propio, de los familiares de los menores asesinados. La Corte reconoció en ese sentido que los familiares de dichos menores torturados y asesinados también habían sufrido en sí mismas violaciones del artículo 5 de la Convención. En el caso Villagrán Morales y Otros, la Corte Interamericana falló de la siguiente manera: “La Comisión señaló, en sus alegatos finales escritos, que las circunstancias de la muerte de las víctimas, así como la falta de actuación del Estado, habían provocado en los familiares de las mismas “angustias y también considerable temor”²⁵. “La Corte debe destacar entre las conductas de los agentes estatales que intervinieron en los hechos del caso y que produjeron un impacto sobre sus familiares, la correspondiente al tratamiento que se dio a los cuerpos de los jóvenes cuyos cadáveres aparecieron en los Bosques de San Nicolás, [...]. Estas personas no sólo fueron víctimas de la violencia extrema correspondiente a su eliminación física, sino que, además, sus cuerpos fueron abandonados en un paraje deshabitado, quedaron expuestos a las inclemencias del tiempo y a la acción de los animales y hubieran podido permanecer así durante varios días, si no hubieran sido encontrados fortuitamente. En el presente caso, es evidente que el tratamiento que se dio a los restos de las víctimas, que eran sagrados para sus deudos, y en particular, para sus madres, constituyó para éstas un trato cruel e inhumano.”²⁶

4. En el caso Bámaca Velásquez²⁷, la noción ampliada de *rationae persone* fue aplicada a la viuda del desaparecido. En dicha decisión, el juez Cançado Trindade señaló con referencia a la expansión de la noción de “víctima” lo siguiente: “...Así, la Corte Interamericana ha establecido correctamente que, en circunstancias como las del presente caso Bámaca Velásquez, las víctimas son tanto la persona desaparecida como sus familiares inmediatos.”²⁸

5. En el marco legal nacional, la Ley General de Víctimas conceptualiza en su artículo 4, a las víctimas directas e indirectas, entre otras, de la siguiente manera: “...víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte. Son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella.”

²⁴ Por razón de la persona

²⁵ Villagrán Morales et al case, Series C: No 63., Sentencia del 19 de noviembre de 1999, op. Cid, párr. 171.

²⁶ Villagrán Morales et al case, Series C: No 63., Sentencia del 19 de noviembre de 1999, op. Cid., párr. 174.

²⁷ CtiADH, Caso Bámaca Velásquez, Series C No 70. Sentencia sobre Fondo, Sentencia de 25 de noviembre de 2000.

²⁸Ídem, Párrafo 38

6. En el estado de Zacatecas, la Ley de Atención a Víctimas establece en el ordinal 4º, párrafos segundo y tercero: “Son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella. Para este efecto se consideran víctimas indirectas, entre otros, los siguientes: I. El cónyuge, la concubina o el concubinario; II. Las hijas e hijos de la Víctima; III. Los Padres de la Víctima, y IV. Los dependientes económicos de la Víctima.”

7. En el caso particular, cuentan con la calidad de víctimas directas **CC. Q1 y Q2**, por ser ellas quienes al estar adscritas a Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, han padecido acoso laboral por parte del **C. AUELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador de dicho Sistema, cuando mientras estuvieron bajo su cargo, dicho servidor público, las humillaba, las hostigaba y de manera verbal las agredía durante el desempeño de sus labores dentro de la dependencia.

IX. REPARACIONES.

1. De conformidad con lo establecido en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el artículo 51 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público del Ayuntamiento de Río Grande, Zacatecas, la Recomendación formulada al respecto debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos.

2. Dicha reparación, de conformidad con los *Principios y Directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 2005, las violaciones de derechos humanos deben contemplar, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de ésta, una reparación plena y efectiva en las formas siguientes: indemnización, restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.

3. El deber de reparación por violaciones a los derechos humanos, a nivel internacional se encuentra dispuesto tanto en el sistema universal como en el regional de protección a los derechos humanos. En el primero de los casos, se encuentra previsto en los “Principios y Directrices básicos sobre el derecho a las víctimas de violaciones manifiestas a las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves al derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 2005, donde se dispone que las violaciones de derechos humanos deben contemplar, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de ésta, una reparación plena y efectiva en las formas siguientes: indemnización, restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición, lo cual a su vez es también contemplado por la Ley General de Víctimas, en sus artículo 1º, último párrafo, 7, fracciones I y II, y particularmente en el texto legal del artículo 26, que establece que “*Las Víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizaste que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición*”, además por lo previsto en el artículo 27 del mismo ordenamiento legal. Por ello resulta particularmente importante la ejecución de las medidas de reparación por parte del estado dirigidas a la no repetición en Zacatecas de hechos similares a los ocurridos en el presente caso.

4. En el sistema regional, la Convención Americana de Derechos Humanos, en su artículo 63.1 dispone que cuando se acreditó que hubo violación a un derecho o libertad protegidos, se deberá garantizar al lesionado el goce de su derecho o libertad quebrantados, y además, de ser procedente, se repararán las consecuencias de la medida o situación que se ha

configurado la violación a estos derechos, aunado al pago de una justa indemnización a la parte lesionada.

5. Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha establecido que las reparaciones, consisten en las medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza y su monto dependen del daño ocasionado en los planos tanto material como inmaterial.²⁹

6. Este doble alcance de la norma reparatoria, ha incidido cada vez con mayor frecuencia en el desarrollo de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, dando lugar a una arquitectura preparatoria que tendrá como objetivo, no solo borrar las huellas que en la víctima produjo el actuar del Estado, sino también evitar que ese tipo de hechos se vuelvan a repetir.³⁰

7. Por lo que hace a este derecho, el artículo 51 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, dispone que, al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público estatal, la resolución formulada al respecto debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva resituación de las personas afectadas en sus derechos.

La reparación del daño comprende diversas modalidades en las que se puede materializar:

A) De la indemnización.

1. La indemnización es una medida compensatoria que busca reparar los perjuicios económicamente evaluables que sean consecuencia de las violaciones a derechos humanos, entre los que se incluyen: el daño físico o mental; la pérdida de oportunidades, en particular las de empleo, educación y prestaciones sociales; los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante; los perjuicios morales; los gastos de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos, psicológicos y sociales.³¹

2. En razón a lo anterior, en términos de los artículos 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 26, 27, 40, 41, 42, 54, 58, 59, y demás aplicables de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Zacatecas, y toda vez que se acreditaron violaciones a los derechos humanos de las quejas **CC. Q1** y **Q2**, en su calidad de víctimas directas, la Comisión Ejecutiva de Atención Integral a Víctimas del Estado, deberá realizar su inscripción, en el Registro Estatal de Víctimas, a efecto de que tengan acceso oportuno y efectivo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, conforme a la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Zacatecas.

B) De la rehabilitación.

1. Las medidas de rehabilitación buscan reducir los padecimientos físicos y psicológicos de las víctimas, a través del otorgamiento de servicios de atención médica, psicológica, jurídica y social que éstas requieran³².

2. En este contexto, deberá valorarse y proporcionárseles a las **CC. Q1** y **Q2**, en su calidad de víctimas directas de violaciones a sus derechos humanos, los servicios de atención psicológica que requieran, por el tiempo que sea necesario hasta su total restablecimiento.

C. De las medidas de satisfacción.

1. Respecto a este concepto, de conformidad con lo establecido por los Principios sobre el derecho a obtener reparaciones, ésta debe incluir, cuando sea el caso, la totalidad o parte de las medidas siguientes: medidas eficaces para conseguir que no se continúe con las

29 Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 7 de febrero de 2006. Serie C NO. 144, Párr. 175.

30 Rousset Siri, Andrés Javier (2011): El concepto de reparación integral en la Jurisprudencia Interamericana de Derechos Humanos. Revista Internacional de Derechos Humanos/ ISSN 2250-5210/ 2011 Año I-N1 59 www.revistaidh.org.

31. Numeral 20 de los Principios y Directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones, Asamblea General de las Naciones Unidas, 16 de diciembre de 2005.

32. Ibid., Numeral 21.

violaciones; así como la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones.³³

2. En atención a ello, el Órgano Interno de Control o la Contraloría Municipal de Río Grande, Zacatecas, deberá iniciar los procedimientos administrativos de investigación correspondientes para que, en el ámbito de su competencia, se determine la responsabilidad del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador del Sistema Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, de conformidad con las disposiciones aplicables de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

D. De las garantías de no repetición.

1. Las garantías de no repetición son aquellas que se adaptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a hacer objeto de violaciones a sus derechos humanos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de su misma naturaleza.

2. A fin de prevenir la violación de los derechos mencionados en párrafos precedentes, resulta indispensable que el **LIC. MARIO CÓRDOVA LONGORIA**, Presidente Municipal de Río Grande, Zacatecas, diseñe e implemente un mecanismo de formación y actualización continua en materia de derechos humanos, específicamente del derecho al trabajo, en su modalidad de derecho a no ser víctima de acoso laboral, así como del derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia institucional en el ámbito laboral, para efectos de garantizar la no repetición de actos y omisiones infractoras a derechos humanos, por parte de los servidores públicos involucrados.

X. RECOMENDACIONES.

Por lo anterior, y con fundamento en los 1 y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 2, 3, 4, 8, 17, 37, 51, 53, 54, 56, 57 y 58 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, se emiten las siguientes Recomendaciones:

PRIMERA. Dentro del plazo de un mes, posterior a la notificación de esta Recomendación, se inscriba en el Registro Estatal de Víctimas a las **CC. Q1 y Q2**, en calidad de víctimas directas de violaciones a sus derechos humanos. Asimismo, dentro del plazo máximo de tres meses, contados a partir de la notificación de la presente Recomendación, se garantice su acceso oportuno al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, previsto en la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Zacatecas, debiendo remitir a este Organismo protector de Derechos Humanos, las constancias con que acrediten su cumplimiento.

SEGUNDA. Dentro del plazo de un mes, contado a partir de la aceptación de esta Recomendación, se localice a las **CC. Q1 y Q2**, y si así lo deciden, se brinde la atención psicológica que requieran por las posibles afectaciones que pudieran presentar, en relación a los sucesos ocurridos con motivo de los hechos objeto de estudio de la presente Recomendación, y se dé continuidad con dicho tratamiento hasta su total restablecimiento. Debiendo, remitir a este Organismo, las constancias que acrediten su debido cumplimiento.

TERCERA. Dentro de un plazo máximo de un mes, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se realice y sustancie ante el Órgano Interno de Control Interno o Contraloría Municipal de Río Grande, Zacatecas, el procedimiento de investigación correspondiente en contra del **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento de Río Grande, Zacatecas y se determinen las responsabilidades y sanciones correspondientes, remitiendo a esta Comisión las constancias que acrediten su cumplimiento.

CUARTA. Dentro de un plazo máximo de tres meses, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se diseñe e imparta al personal del Sistema Municipal de Agua

33 Ibidem, párr. 22.

Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Río Grande, Zacatecas, en particular al **C. AURELIO ARREDONDO AGUILAR**, administrador de dicho sistema, un curso de capacitación y formación de derechos humanos, específicamente en materia del derecho al trabajo, en relación con el derecho a no ser objeto de acoso laboral, así como en materia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia institucional en el ámbito laboral, a fin de prevenir hechos similares a los que dieron origen a la presente Recomendación, los cuales deberán impartirse por personal calificado y con suficiente experiencia en derechos humanos y se envíen a esta Comisión las constancias que acrediten su cumplimiento.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, párrafo segundo de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, se hace del conocimiento de la autoridad a la que va dirigida esta Recomendación, que dispone de un plazo de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente en que ésta se le notifique, para que manifieste si la acepta o no, en el entendido de que, de no aceptarla, su respuesta se hará del conocimiento de la opinión pública. En caso de que la acepte, se le notifica que dispone de un plazo de 15 días, contados a partir del vencimiento del término del que disponía para responder sobre la aceptación, a fin de enviar las pruebas de su cumplimiento.

Por último, hágase saber a la parte quejosa que, de conformidad con el artículo 61 de la Ley de este Organismo, dispone de 30 días naturales, computados a partir de la fecha de notificación del presente documento, para que en caso de que exista inconformidad con la misma, interponga el recurso de impugnación correspondiente ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Así lo determina y firma

**DRA. EN D. MA. DE LA LUZ DOMÍNGUEZ CAMPOS
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS
HUMANOS DEL ESTADO DE ZACATECAS**