

RESOLUCIÓN DE RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a 12 doce de noviembre de 2025 dos mil veinticinco.

VISTO para resolver el expediente **0648/2024**, relativo a la queja presentada por **XXXXX**; en contra del Jefe de Comunicación del Departamento de Comunicación del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado de León, Guanajuato.

En términos de lo previsto en los artículos 5 fracción VII y 57 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, esta resolución se dirige a la persona titular de la Dirección General del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado de León, Guanajuato, en su carácter de superior inmediata de la autoridad responsable, con fundamento en los artículos 111 fracción II, inciso a; 117 fracción II y 118, del Reglamento de Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Tratamiento para el Municipio de León, Guanajuato.

SUMARIO

La quejosa expuso que, su jefe directo, el Jefe de Comunicación del Departamento de Comunicación del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado de León, Guanajuato, la acoso laboral y sexualmente.¹

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

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

Institución - Organismo público - Normatividad - Personas	Abreviatura - Acrónimo
Corte Interamericana de Derechos Humanos.	Corte IDH
Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.	PRODHEG
Sistema de Agua Potable y Alcantarillado de León, Guanajuato.	SAPAL
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	Constitución General
Constitución Política para el Estado de Guanajuato.	Constitución para Guanajuato
Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato.	Ley de Derechos Humanos
Reglamento Interno de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.	Reglamento Interno de la PRODHEG
Jefe de Comunicación del Departamento de Comunicación del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado de León, Guanajuato.	Jefe de Comunicación

PROTECCIÓN DE IDENTIDAD Y DATOS

Con fundamento en los artículos 1 párrafos primero, segundo y tercero, 6 apartado A fracciones I y II, y 16 párrafo segundo de la Constitución General; 112 fracciones V, VII y XII de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 1 párrafos primero, segundo y tercero; 14 apartado B fracciones I y II de la Constitución para Guanajuato; 73 fracciones IV y XII de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato; y 3 fracción VII, 7 párrafo primero y 114 párrafo primero de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato, se omitieron en la redacción de la presente resolución los datos personales de

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



las personas que fueron señalados como testigos, adjuntando a esta resolución anexo único, en el que se indican sus nombres y las siglas que les fueron asignadas.

ANTECEDENTES

[...]

CONSIDERACIONES

[...]

CUARTA. Caso concreto.

Previo a resolver lo planteado en la queja, es importante señalar que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer,² reconoce que la violencia de género impide y anula el ejercicio de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales;³ por ello, dispone que el derecho a vivir una vida libre de violencia contempla que las mujeres puedan vivir libres de toda discriminación y ser valoradas fuera de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas que se basen en conceptos de inferioridad o subordinación.⁴

En relación con lo anterior, el Estado Mexicano se ha obligado a tomar las medidas apropiadas, para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias a través de las cuales se perpetúe o se tolere la violencia de género;⁵ por lo que, en toda queja en la que esta PRODHEG advierta alguna discriminación o situación de vulnerabilidad por razones de género, se actuará y resolverá tomando en consideración la normativa antes citada.

La quejosa expuso que, Luis Arturo Hernández Olmos, Jefe de Comunicación, la acosó laboral y sexualmente. Todo comenzó desde antes de que fuera su jefe directo, pues fuera del horario laboral, le envió mensajes invitándola a salir, negándose a ello; y le hizo comentarios relativos a su cuerpo por mensajes privados de redes sociales.

Posteriormente, cuando le dieron el nombramiento de Jefe de Comunicación, la llevó a eventos fuera de la oficina, a los que ella, de acuerdo a sus actividades, no tenía por qué asistir, si se negaba le insistía para que asistiera.⁶ Señaló que el Jefe de Comunicación comenzó a decirle a los compañeros que tenía mala actitud y que, de no mejorarla, le pasaría lo mismo que a la compañera XXXXX (la cual había sido despedida).⁷

Cuando la quejosa presentó queja por acoso sexual ante la Contraloría Interna de SAPAL, fue separada de su lugar de trabajo y le quitaron sus herramientas de trabajo, el Jefe de Comunicación le restringió la comunicación con sus compañeros y retrasó intencionalmente la autorización de materiales, dificultando su desempeño laboral.⁸

Al respecto, Luis Arturo Hernández Olmos, Jefe de Comunicación, en el informe rendido a esta PRODHEG,⁹ expuso que las invitaciones que realizó a la quejosa también las hizo a otros compañeros, dijo que nunca recibió algún comentario sobre alguna incomodidad o afectación a su estado emocional, todas las conversaciones que sostuvieron por medios electrónicos fueron en un contexto de la relación de amistad, y sus expresiones fueron bromeando.¹⁰

² Consultable en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

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

⁴ Artículos 3 y 6, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

⁵ Artículo 7 inciso e, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

⁶ Foja 2 y 3.

⁷ Foja 3.

⁸ Foja 3.

⁹ Fojas 303 a 319.

¹⁰ Fojas 303 y 304.

También, señaló que la llevó al evento de la XXXXX, ya que al ser la encargada de eventos y comunicación, consideró que tenía que ver con sus funciones;¹¹ de igual manera para la convención “XXXXX” en la ciudad de Monterrey, requirió su asistencia para atender el stand por turnos y cubrir el evento para fines de comunicación interna y externa en la institución, además de su capacidad, calidad de su trabajo y experiencia.¹²

Negó solicitar la restricción de comunicación a los compañeros de la quejosa, sin embargo, debido a la presentación de la queja ante la Contraloría, se vio en la necesidad de implementar mecanismos formales de comunicación; negó retrasar la autorización de material, y señaló que esas autorizaciones llevan tiempo para su trámite.¹³

Así, esta PRODHEG realizó un estudio integral de las constancias que integran el expediente, advirtiéndolo siguiente:

- Obran en el expediente impresiones de capturas de pantalla de mensajes enviados por redes sociales y WhatsApp (producto de conversaciones -reconocidas- entre la quejosa y el Jefe de Comunicación), en las cuales se advierten comentarios que el Jefe de Comunicación hizo respecto al cuerpo de la quejosa, así como diversas invitaciones.¹⁴
- Copias certificadas del expediente iniciado con motivo de la queja y/o denuncia que presentó la quejosa ante la Contraloría Interna de SAPAL, de la cual se desprenden 7 siete testimonios de personas servidoras públicas, que señalaron que el Jefe de Comunicación hizo comentarios sobre la apariencia de la quejosa, que insistió en que ésta asistiera a eventos a los que de acuerdo a sus funciones no le correspondían, y que después de que interpuso la queja por acoso sexual, limitó su comunicación con los demás compañeros.¹⁵

Los 7 siete testimonios de las personas servidoras públicas fueron:

TESTIGO-01: “[...] me pidió que me acercara a XXXXX (quejosa), ya que el notaba una mala actitud de su parte, ya que pasaba y no lo saludaba y que su actitud se estaba permeando con el resto del equipo [...] me señaló que si no cambiaba de actitud no quería tener que tomar medidas como las que se tomaron con mi compañera XXXXX que fue la iban a despedir [...] Por lo que yo procedí a comentarle [...] a XXXXX y fue cuando ella me dijo, “pero sabes por qué” y me comenzó a contar cosas como que la invitaba a salir y que le mandaba mensajes a través de sus redes sociales y en otro momento me mostró, dichos mensajes consistían en comentarios de tono sexual como cuando se refería a su trasero y comentaba historias haciendo ejercicio y él le ponía una flamita y un duraznito y caritas de corazones [...]” (sic).¹⁶

TESTIGO-02: “[...] Lo que sí me pareció extraño fue que el 23 de octubre de 2023 estando en mi lugar de trabajo [...] le pidió que lo acompañara a la XXXXX y ella le dijo que si era necesario que fuera que tenía mucho trabajo y él le dijo que sí por lo que XXXXX (quejosa) de mala gana tomó sus cosas y lo acompañó lo que me pareció extraño, ya que era un evento de XXXXX donde ella no interviene porque consistía en hablar con los rectores. Posteriormente, se llevó a cabo el evento de XXXXX en Monterrey [...] Luis Arturo (Jefe de Comunicación) me pregunta que, si yo tengo problema en no ir, a lo que yo contesté que no y posteriormente se dirigió a ella y le dijo “y tu” y ella le dijo que no podía y él le contestó, pues chécalo necesito que

¹¹ Foja 304 reverso.

¹² Foja 306.

¹³ Foja 307.

¹⁴ Fojas 7 a 11.

¹⁵ Es de mencionarse que en el expediente iniciado con motivo de la queja o denuncia presentada por la quejosa ante la Contraloría Interna de SAPAL, obran otras 5 cinco declaraciones de personas servidoras públicas; sin embargo, de las mismas no se desprenden señalamientos vinculados con los hechos motivo de la queja.

¹⁶ Fojas 100 reverso y 101.

vayas a lo que tanto fue su insistencia en que ella fuera que hasta él la mandó en avión. Considero que ella no debía ir pues no es su función. [...]” (sic).¹⁷

TESTIGO-03: “[...] Luis Arturo (Jefe de Comunicación) me estaba platicando que iba a ser la fiesta de su hija y que quería invitar a [...] XXXXX (quejosa) porque se le hacía muy guapa y le gustaba [...] ella traía un vestido y él en privado sin estar nadie más presente recuerdo que me dijo “se ve muy bien o buena con ese vestido” [...] ella traía una blusa de un hombro descubierto y Luis Arturo me dijo que se veía muy bien XXXXX vestida así, otra vez haciendo alusión a su cuerpo [...] para el evento de XXXXX [...] en el caso de XXXXX desde mi perspectiva ella no tenía que acudir ya que el evento ya estaba cubierto pues del área de comunicación ya íbamos 4 personas [...] yo vi que al menos unas 10 veces en esa semana Luis la iba a buscar a su lugar para insistirle que tenía que ir, tanta fue la insistencia que hizo que ella se fuera en avión, cabe resaltar que ella fue la única de SAPAL como personal operativo que se fue en avión [...] dijo que no teníamos porque (sic) ayudarla en sus labores que tanto ella como nosotros no debemos tener comunicación que cualquier cosa que ella necesitara debía ser a través de un intermediario [...]” (sic).¹⁸

TESTIGO-04: “[...] El Director General de SAPAL le comentó a Luis (Jefe de Comunicación) que teníamos que cubrir el evento y que él decidiera quien y quien iba, por ejemplo en mi caso me preguntó que si tenía posibilidad de ir y le dije que sí, él ya tenía a algunos compañeros seleccionados porque ya tenemos experiencia en ese tipo de eventos y para el resto de los lugares disponibles que era creo dos lugares preguntó que quien podía asistir a lo que XXXXX (quejosa) comentó que ella no podía, después de eso él acudía a su lugar el cual se encuentra a dos escritorios del mío lo que me permite ver y escuchar lo que pasa y puedo mencionar que aproximadamente unas 10 veces se acercó a decirle que tenía que ir por lo que ella al final si fue [...]” (sic).¹⁹

TESTIGO-05: “[...] Luis (Jefe de Comunicación) estaba de forma muy insistente preguntando por ella que donde estaba [...] me doy cuenta que él la estaba observando con una mirada grotesca y lasciva como si la estuviera desnudando y noté que la siguió con la mirada [...] me enseñó en su celular unos mensajes que Luis le había mandado a través de su red social Instagram, la verdad no sé de qué fecha eran pero me di cuenta que le mandaba duraznitos haciendo alusión a su trasero y fuegos en fotos de ella haciendo gimnasio [...] para XXXXX 2023 [...] XXXXX (quejosa) no fue así ya que ella no podía ir y se lo comentó pero él insistió que fuera y al final si tuvo que ir incluso ella y otro compañero se fueron en avión [...]” (sic).²⁰

TESTIGO-06: “[...] por lo que respecta a XXXXX (quejosa) ella me comentó que en varias ocasiones le dijo que no podía acudir, pero él la obligó a ir, incluso yo me acerqué con Luis (Jefe de Comunicación) y le dije que si necesitaba se podía llevar a XXXXX la secretaria [...]” (sic).²¹

TESTIGO-07: “[...] Luis (Jefe de Comunicación) a mí nunca me dijo que le gustara XXXXX (quejosa), pero a mi compañera [...] hace como dos años me comentó que en una reunión sin saber la fecha señaló eso y a partir de esa fecha yo hacía bromas a los dos al respecto. [...] hace aproximadamente dos semanas estaban en su lugar [...] quienes se encuentran a mi cargo en el escritorio de XXXXX apoyándola a subir un video en las pantallas institucionales a lo que Luis los vio y posteriormente me dijo a mí que el que XXXXX no este físicamente en el área no implica que no debe cumplir con sus funciones, por lo que pidió que no se le hiciera el trabajo y posteriormente nos mandó llamar a los tres a su oficina y nos dijo que podía levantar un acta administrativa si estábamos haciendo funciones que no nos correspondían que el canal oficial de comunicación hacia XXXXX era a través de mí, pero señalo que nunca nos prohibió hablarle ni negarle el apoyo [...]” (sic).²²

¹⁷ Foja 97.

¹⁸ Fojas 142 y 143.

¹⁹ Foja 138.

²⁰ Fojas 160 y 161.

²¹ Fojas 165.

²² Foja 93.

También obran en el expediente:

- Copias certificadas del expediente iniciado en la Contraloría Interna de SAPAL, del cual se desprende el oficio XXXXX, con el cual el Jefe de Atención y Seguimiento a Quejas, Denuncias y Sugerencias adscrito a la Contraloría Interna de SAPAL, recomendó valorar la posibilidad de que las personas servidoras públicas involucradas pudieran ser materialmente separadas provisionalmente.²³
- Oficio XXXXX, con el cual el Gerente de Servicios Administrativos de SAPAL informó al Jefe de Atención y Seguimiento a Quejas, Denuncias y Sugerencias adscrito a la Contraloría Interna de SAPAL, que se separó físicamente a la quejosa, ubicándola en un edificio diferente al de su adscripción y que, por razones de espacio, se le reubicó dentro del mismo edificio, 6 seis veces.²⁴
- También de las copias certificadas del expediente iniciado en la Contraloría Interna de SAPAL, se desprenden constancias relativas a la atención que le brindaron a la quejosa en el Instituto Municipal de las Mujeres de León, Guanajuato, entre las cuales obra un informe psicológico,²⁵ de 8 de agosto de 2025 dos mil veinticinco, del cual se desprende que la quejosa debido a la constante interacción con el agresor, tiene riesgo alto, se muestra preocupada y ansiosa, pues la regresaron a su lugar de trabajo y tiene frente a ella al agresor, está molesta porque no se respetaron acuerdos que se tenían entre la Ombudsperson y el director de su dependencia.²⁶
- Copia simple del oficio XXXXX, que contiene un segundo informe psicológico, de 12 de septiembre de 2025 dos mil veinticinco,²⁷ en el cual se señaló:

*"[...] el proceso terapéutico a permitido sostener emocionalmente a la C. XXXXX (quejosa) en un entorno laboral violento y revictimizante, en el cual ha enfrentado omisiones institucionales que han prolongado e intensificado su sufrimiento. La ausencia de medidas efectivas de protección y la exposición constante al agresor constituyen factores de alto riesgo psicosocial, tanto para su salud mental como para su integridad [...]"*²⁸

- Declaraciones ante personal de esta PRODHEG, de las 7 siete personas servidoras públicas (subordinadas al Jefe de Comunicación), que rindieron sus testimonios en la Contraloría Interna de SAPAL, quienes expusieron:

TESTIGO-01: *"[...] ella me cuenta lo que estaba pasando, mostrándome mensajes de lo que Luis (Jefe de Comunicación) le decía, y que ese era el motivo por el cual ella estaba tomado su distancia, por lo que comprendí, que lo que me decía Luis no era verdad. No omito precisar que, después de ello, en un festejo de cumpleaños en la oficina, yo me pude percatar de que Luis no perdía de vista a XXXXX [...] Luis tiene la libertad de seguir haciendo y deshaciendo, el sigue en su mismo puesto de trabajo, en su misma oficina, y es XXXXX a quien de manera constante la cambian de área de trabajo, a ella es a quien limitan y no le permiten tener su equipo de trabajo, a ella es a la que están excluyendo del equipo, pues a pesar de que todos tenemos contacto con ella, por las funciones que desempeña, Luis nos da instrucciones evitando el que interactuemos con la compañera XXXXX [...]"* (sic).²⁹

TESTIGO-02: *"[...] XXXXX (quejosa) me mostró capturas de pantalla de mensajes o comentarios en sus fotos de redes sociales que Luis (Jefe de Comunicación) le hacía,*

²³ Foja 64.

²⁴ Foja 390.

²⁵ Emitido por la psicóloga XXXXX, profesionalista en psicología de la Dirección de Atención Integral de las Mujeres.

²⁶ Foja 924.

²⁷ Fojas 931 y 932.

²⁸ Foja 932.

²⁹ Foja 328.

comentarios de índole sexual [...] en más de una ocasión escuché como él decía [...] “XXXXX se ve muy bien con esa falda que trae hoy” [...] a todos los proyectos que XXXXX presenta él les pone un pero o se los obstaculiza, algo que antes no pasaba, o bien algo que no pasa con ninguno de los demás colaboradores [...]” (sic).³⁰

TESTIGO-03: “[...] Nos mandó llamar [...], llamándonos la atención, porque estábamos apoyando a XXXXX (quejosa) y nos dijo que no quería le siguiéramos apoyando, que para eso se asignarían a 4 personas, pero que nosotros no lo hiciéramos, también nos dijo que evitáramos tener contacto con ella [...] yo fui testigo de ciertos comentarios que el hacía en relación a como se vestía o como se veía XXXXX, él comentaba que le gustaba, que se veía muy bien con cierta ropa, la buscaba, u organizaba el trabajo de una manera en la que él estuviera cerca de ella, ejemplo es lo que ocurrió en el evento de monterrey, yo fui testigo de la insistencia de él para con XXXXX [...]” (sic).³¹

TESTIGO-04: “[...] a ella la cambiaron de área, por lo que nos pidió apoyo para realizar algunas cosas que eran necesarias para su trabajo, pues recuerdo que si bien físicamente a ella la cambiaron, su computadora si se quedó en el área. No obstante, Luis Arturo (Jefe de Comunicación) no estuvo de acuerdo con que la apoyáramos, llevando a cabo en ese momento un bloqueo de comunicación, pues ahora si yo ocupaba algo de XXXXX primero lo tenía que revisar con Luis Arturo para que el valorara si lo podía o no pedir a XXXXX, lo cual de cierta manera obstaculiza la comunicación y el desempeño de mis funciones [...]” (sic).³²

TESTIGO-05: “[...] en uno de los cumpleaños que celebramos en el área, Luis Arturo (Jefe de Comunicación) estaba preguntando muy insistente donde estaba XXXXX (quejosa), y para cuando ella entro en el área volteé a ver a Luis Arturo y me di cuenta que él la volteaba a ver de una manera muy morbosa [...] en uno de los eventos llamado XXXXX [...] Luis Arturo estaba muy insistente con que ella si fuera [...]” (sic).³³

TESTIGO-06: “[...] Luis (Jefe de Comunicación) si tenía cierta fijación y/o preferencia para con XXXXX (quejosa) [...] También me enteré del caso de XXXXX y sé que mucha gente en el evento sobra, pero aun así XXXXX se vio en la obligación de acudir, ya que a todos los demás que Luis Arturo invitó a acudir y que por alguna cuestión no pudimos, si nos aceptó la negativa, pero con XXXXX si fue muy insistente logrando que acudiera. [...]” (sic).³⁴

TESTIGO-07: “[...] después de que a XXXXX (quejosa) la separaron físicamente del área, Luis Arturo (Jefe de Comunicación) nos mando llamar tanto a [...] y a mi como el jefe directo de estos dos últimos, y lo que nos comento fue que se asignarían a 4 personas dentro del área para que apoyaran a XXXXX en el desempeño de su trabajo, siendo yo una de esas 4 personas, ello a fin de que los demás no se distrajeran o atrasaran en su trabajo [...]” (sic).³⁵

Por lo expuesto, con las declaraciones ante personal de esta PRODHEG de TESTIGO-01, TESTIGO-02, TESTIGO-03, TESTIGO-04, TESTIGO-05, TESTIGO-06, y TESTIGO-07; así como las constancias del expediente iniciado con motivo de la queja y/o denuncia que interpuso la quejosa ante la Contraloría Interna de SAPAL, se corroboró que el Jefe de Comunicación realizó comentarios sobre el cuerpo de la quejosa, la coaccionó para asistir a eventos fuera de la oficina y obstaculizó la comunicación con sus compañeros una vez que se interpuso la queja por acoso sexual; además, con los informes psicológicos del Instituto Municipal de las Mujeres de León, se advirtió que la quejosa estuvo “en un entorno laboral violento y revictimizante”, por haber estado en contacto con su agresor, y por las omisiones institucionales para evitarlo, lo cual le causó “afectación emocional significativa”.

³⁰ Foja 330.

³¹ Foja 397.

³² Foja 400.

³³ Foja 402.

³⁴ Foja 404.

³⁵ Foja 406.

Bajo este contexto, se acreditó que Luis Arturo Hernández Olmos, Jefe de Comunicación, omitió salvaguardar el derecho humano de la quejosa a una vida libre de violencia en el entorno laboral, pues tuvo conductas en su contra, con el objetivo de intimidarla, amedrentarla o consumirla emocionalmente; incumpliendo con lo previsto en artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.³⁶

QUINTA. Responsabilidades.

Conforme a lo señalado en la presente resolución, Luis Arturo Hernández Olmos, Jefe de Comunicación, omitió salvaguardar el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en el entorno laboral de XXXXX.

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

SEXTA. Reparación Integral.

Es relevante señalar que la jurisprudencia internacional y la Corte IDH han reconocido que una resolución de recomendación como la presente con base en la investigación que la sustenta, constituye por sí misma una forma de reparación y de medida de satisfacción, al consignar la verificación de los hechos y la revelación pública de la verdad; y se instituye como declaración oficial que restablece la dignidad, la reputación, y los derechos de las víctimas; sin embargo, deben considerarse también otros aspectos³⁷ como los que a continuación se citan.

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

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

Con apoyo en el criterio de la Corte IDH, en el caso Suárez Peralta Vs Ecuador,³⁸ se debe dejar en claro que cualquier menoscabo a los derechos humanos, da lugar a que las personas obtengan una reparación, lo que implica que el Estado tiene el deber de proporcionarla; por ello, la competencia de esta PRODHEG para declarar que se ha omitido salvaguardar los

³⁶ Artículo 3. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Consultable en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

³⁷ Corte IDH. Caso El Amparo Vs. Venezuela. Reparaciones y Costas. Sentencia de 14 catorce de septiembre de 1996 mil novecientos noventa y seis. Serie C No. 28, párrafo 35. Consultable en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_28_esp.doc
Corte IDH. Caso Barbiani Duarte y otros Vs. Uruguay, Fondo Reparaciones y costas. Sentencia de 13 trece de octubre de 2011 dos mil once. Serie C No. 234, párrafo 243. Consultable en: https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_234_esp.doc
Corte IDH. Caso Fontevecchia y D'Amico Vs. Argentina. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 veintinueve de noviembre de 2011 dos mil once. Serie C No. 238, párrafo 102. Consultable en: https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_238_esp.doc

³⁸ Corte IDH. Caso Suárez Peralta Vs Ecuador. Excepciones Preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 21 veintiuno de mayo de 2013 dos mil trece. Serie C. No. 261 Párrafo 161.
Consultable en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_261_esp.pdf

derechos humanos, y señalar a las personas servidoras públicas que fueron responsables - como sucedió en esta resolución- va vinculada a su atribución para recomendar la reparación integral de los daños causados; debiendo tener presente que la responsabilidad en materia de derechos humanos que compete al Estado como ente jurídico, es distinta a la civil, penal o administrativa.

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

Por ello, habiéndose acreditado la omisión de salvaguardar los derechos humanos de la víctima, y la responsabilidad de la autoridad infractora, conforme a lo señalado en esta resolución, en apego a los estándares internacionales en materia de derechos humanos,³⁹ y con fundamento en los artículos 24 y 123 fracción VIII de la Ley de Víctimas; la autoridad a quien se dirige la presente resolución de recomendación deberá realizar las acciones necesarias para lograr la reparación integral del daño generado a la víctima tomando en consideración particular lo siguiente:

Medidas de rehabilitación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 56 fracción I de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, con la finalidad de facilitar a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa de los hechos que generaron las omisiones a salvaguardar sus derechos humanos, y por ser un elemento parte de la reparación integral del daño, la autoridad a quien se dirige esta resolución, deberá instruir a quien corresponda realizar las gestiones necesarias ante la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas para que se continúe con la atención psicológica,⁴⁰ y de ser el caso se otorgue atención psicosocial a la víctima, derivada de los hechos que originaron la presente resolución; en términos de lo establecido en los artículos 30 fracción I y 32 de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

Medidas de satisfacción.

La autoridad a quien se dirige esta resolución deberá instruir a quien legalmente corresponda para que se concluya la investigación que se inició con motivo de la denuncia que interpuso la quejosa ante la Contraloría Interna de SAPAL,⁴¹ con el objetivo de deslindar responsabilidades administrativas, por la omisión de salvaguardar los derechos humanos, cometida por Luis Arturo Hernández Olmos, Jefe de Comunicación; debiendo tomar en cuenta las pruebas y razonamientos de esta resolución, debiendo remitir a esta PRODHEG las constancias correspondientes; ello de conformidad con lo establecido en el artículo 67 fracción V de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

Ahora bien, para el caso de que se haya emitido la resolución ante la Contraloría Interna de SAPAL, se le de vista para efecto de que valore el contenido de la presente resolución y del ser el caso determine lo conducente.

Medidas de restitución.

De conformidad con lo establecido en los artículos 55 fracción II de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, para restituir el derecho de la víctima a una vida libre de violencia en

³⁹ 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. Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 dieciséis de diciembre de 2005 dos mil cinco. Consultable en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-and-guidelines-right-remedy-and-reparation>

⁴⁰ Foja 931.

⁴¹ Es de mencionarse que no obra en el expediente prueba alguna con la que se demuestre que ya fue concluida la investigación iniciada con motivo de la denuncia de la quejosa.

el entorno laboral, la autoridad a quien se dirige la presente resolución de recomendación, deberá adoptar las medidas pertinentes para evitar que la víctima continúe en contacto con su agresor, hasta en tanto se concluya la investigación y de haber concluido se evite la revictimización, sin que esto implique aislarla ni separarla de su área de trabajo previa al momento en que ocurrieron los hechos, debiendo informar a esta PRODHEG las medidas que realizó.

Medidas de no repetición.

De conformidad con lo establecido en los artículos 68 fracción IX de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, para evitar la repetición de hechos como los señalados en la presente resolución, y contribuir a su prevención, la autoridad a la que se dirige la presente resolución de recomendación, deberá entregar un tanto de esta resolución a Luis Arturo Hernández Olmos, Jefe de Comunicación e integrar una copia a su expediente personal.

Asimismo, se deberán girar las instrucciones que correspondan, para que se imparta una capacitación dirigida a Luis Arturo Hernández Olmos, Jefe de Comunicación, sobre el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en el entorno laboral, ello con fundamento en el artículo 69 fracción IV de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

La medida de reparación consistente en la capacitación prevista en este apartado deberá ampliarse al personal que la autoridad a quien se dirige la presente resolución así lo considere pertinente; además, esta autoridad deberá enviar un tanto de la resolución al área responsable de la capacitación y profesionalización del personal adscrito a SAPAL, para que se considere como parte de la detección de necesidades en materia de capacitación y determine lo conducente.

También, dicha autoridad habrá de coordinarse con las instancias institucionales correspondientes, a efecto de realizar una campaña de comunicación interna, orientada a prevenir, visibilizar y erradicar la violencia de género en el entorno laboral, promoviendo el respeto, la igualdad y no discriminación hacia las mujeres; ésta deberá incluir mensajes claros sobre la tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual, así como información accesible sobre los mecanismos institucionales de denuncia y atención, debiendo remitir a esta PRODHEG las constancias correspondientes; ello con fundamento en el artículo 68 fracciones VIII y IX de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

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

RESOLUTIVOS DE RECOMENDACIÓN

PRIMERO. Se instruya a quien corresponda realizar las gestiones necesarias para continuar con la atención psicológica, y en su caso, otorgar atención psicosocial a la víctima, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

SEGUNDO. Se instruya a quien corresponda para que se continúe y concluya con la investigación a efecto de deslindar responsabilidades administrativas, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

TERCERO. Se entregue un tanto de esta resolución a la autoridad responsable y se integre una copia a su expediente personal, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

CUARTO. Se instruya a quien corresponda para que se imparta una capacitación a la autoridad responsable, y se remita una copia de esta resolución al área de capacitación; de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

QUINTO. Adopte las medidas que considere pertinentes para evitar que la víctima continúe en contacto con su agresor, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

SEXTO. Se coordine con las instancias institucionales correspondientes, a efecto de realizar una campaña de comunicación interna, orientada a prevenir, visibilizar y erradicar la violencia de género en el entorno laboral, promoviendo el respeto, la igualdad y no discriminación hacia las mujeres; ésta deberá incluir mensajes claros sobre la tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual, así como información accesible sobre los mecanismos institucionales de denuncia y atención; de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

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

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

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

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