**RECOMENDACIÓN No. 14/2020**

## Síntesis:

Quejosa refiere ser empleada de Servicios de Salud de Chihuahua y sostiene que por parte de sus superiores jerárquicos, ha sufrido diversas formas de hostigamiento en su lugar de trabajo, así como cambios de adscripción laboral de forma arbitraria, los cuales nunca ha solicitado, pero cuando ella sí ha pedido su reubicación, no se la han concedido o la remiten a donde no lo solicitó, todo lo cual ha afectado su desempeño laboral y emocional.

De acuerdo a los antecedentes del caso, se determinó que existen elementos suficientes para considerar violaciones a sus derechos fundamentales, específicamente a la igualdad, seguridad social, legalidad y seguridad jurídica.

Oficio No. CEDH: 1s.1.066/2020
Expediente No. **ACT-409/2019**
**RECOMENDACIÓN: CEDH: 2s.10.014/2020**
Visitador Ponente: Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza
Chihuahua, Chih., a 16 de julio de 2020

**DR. JESÚS ENRIQUE GRAJEDA HERRERA**
**SECRETARIO DE SALUD**
**PRESENTE.-**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por **"A"**[1], radicada bajo el número de expediente **ACT-409/2019**; de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4º, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3º y 6º, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6º y 12, del Reglamento Interno de esta Comisión, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

## I.- ANTECEDENTES

**1.-** En fecha 12 de agosto de 2019, se presentó en esta Comisión el escrito que contenía la queja de **"A"**, en la cual manifestó lo siguiente:

[1] Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este Organismo considera conveniente guardar la reserva de los nombres de algunas de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación, los cuales se hacen del conocimiento de la autoridad mediante un documento anexo. Lo anterior con fundamento en los artículos 4, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 3, fracción XXI, 68, fracción VI, 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 1, 6, 7, 16, 17, 18, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, 16 y 171, fracción VII, de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua, y demás aplicables, y de conformidad al Acuerdo de Clasificación de Información que obra dentro del expediente de queja en resolución.

"…*Sirva la presente para informarle la situación que acontece, laboro en Servicios de Salud de Chihuahua, adscrita a la Jurisdicción Sanitaria número 1, donde funge como director **"B"**, dicha situación es de índole personal hacia una servidora abusando de su puesto y obviamente de su poder, poniéndome a disposición ante Oficinas Centrales sin motivo alguno referente a mi desempeño laboral, por lo anterior no firmé ni recibí el oficio donde se notifica el cambio de adscripción al Hospital General.*

*Dicha disposición perjudica mi expediente ya que en ningún momento he solicitado mi cambio, a excepción de una permuta solicitada al personal mencionado, que por otra parte el horario de dicho hospital no me favorece por cuestiones personales, cancelándose por disposición de ambas solicitantes, la persona con quien me iba a permutar recibió presión y hostigamiento por parte de tres personas y otra de Recursos Humanos de la misma jurisdicción (anexo oficios con antecedentes más detallados).*

*Por lo anterior, solicito el apoyo para que se realice la investigación necesaria y la intervención por parte de derechos humanos*…". [sic].

**2.-** En fecha 14 de agosto de 2019, compareció ante esta Comisión la quejosa **"A"** con la finalidad de aclarar y ratificar su queja en contra de la Secretaría de Salud, misma que se asentó en acta circunstanciada, en la cual se hizo constar lo siguiente:

"…*Soy empleada de Servicios de Salud de Chihuahua, y laboraba adscrita al área de salud reproductiva, trabajaba en una unidad móvil encargada de la toma de muestras para examen de Papanicolaou, a cargo de este programa estaba **"C"** con quien hubo ciertas diferencias; y ella lo llevó a jurídico, sin consultar a mi jefe directo quien era el Coordinador de Salud Reproductiva, el doctor **"D"**, quien se molestó por el trato de esta persona que sin consultarle o avisarle, generó un conflicto, que en palabras del doctor **"D"**, pudo resolverse entre los tres, ya que de ahí sentí presión por parte de ella, el doctor opta por llevarme a planificación familiar, que es otro de los ocho programas de salud reproductiva que estaban a cargo del doctor **"D"**; posterior a esto el doctor **"D"** es cambiado o removido por el doctor **"B"**, pues la persona que tuvo diferencias conmigo, es su amiga y lógicamente posterior a ello, comienzan a hostigarme; el doctor **"B"**, sin escucharme ni atenderme decide cambiarme a vacunación dentro de la jurisdicción sanitaria, en donde actualmente laboro; una compañera y yo, acordamos una permuta, misma que fue aprobada, cuando me lo hacen saber, pido autorización para llevarlo con la compañera, sin embargo por las presiones que ella recibió, decidimos desistirnos de la petición, es decir, si seguía adelante con ese proceso, a ella le iba a ir mal. Por tanto ahora, se me pone a disposición, es decir, que no seguiré en vacunación y me ordenan*

*presentarme en el Hospital General, en un horario de siete de la mañana a dos y media de la tarde, siendo que el actual horario es de ocho a tres y media de la tarde; esto me perjudica en cuestiones personales, dado que he trabajado 10 años en el mismo horario y lo conservo por cuestiones muy personales, esto viene a perjudicarme, pero sobre todo en mi registro, dado que sin mediar un conflicto que yo haya generado o sin una causa atribuible a mí, están poniendo en entredicho mi desempeño laboral cuando nunca se ha tenido queja de mi trabajo; siento que esto afecta en mi imagen, prestigio y dignidad laboral. Por lo anterior es que no me parece justo la determinación que toman al ponerme a disposición. Por ello deseo interponer queja*…". [sic].

**3.-** En fecha 4 de septiembre de 2019, se recibió informe de autoridad mediante el oficio signado por el licenciado Miguel Alejandro Segura Blanco, apoderado legal de Servicios de Salud de Chihuahua, en el cual manifiesta lo siguiente:

"…*Que por medio del presente escrito, a nombre del organismo público descentralizado denominado Servicios de Salud de Chihuahua acudo en tiempo y forma a dar contestación a la queja instaurada bajo el expediente ACT 409/2019 por parte de* ***"A"*** *de la siguiente manera:*

*1).- La razón por la que se le cambió de adscripción a* ***"A"****, es que como ella misma lo manifiesta en su escrito inicial, hizo solicitud para dicho cambio e incluso mencionaba que era por una situación de salud, por lo que mi representada siempre ha buscado el bienestar de la hoy quejosa.*

*2).- Que es falso que existiera presión y hostigamiento para que no se llevara a cabo el cambio de adscripción, ya que incluso se aprueba el cambio de adscripción que ella misma solicitó.*

*3).- Que es falso el trato diferenciado que la quejosa menciona, ya que todos los trabajadores del Organismo tienen los mismos derechos y obligaciones en cuanto a la asistencia, puntualidad, calidad en el trabajo y demás situaciones laborales e incluso mi representada ha buscado el cuidado de su salud.*

*4).- El estatus actual de la quejosa es que sigue siendo trabajadora del Organismo y se le siguen respetando todas sus prestaciones, antigüedad, etc.*

*5).- Estoy a favor y es del interés de mi representada realizar la reunión conciliatoria que menciona.*

*En cuanto al derecho:*

*En todo momento se actúa de conformidad a las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud de conformidad con el artículo 132, fracción VIII, artículo 133, fracciones VI y XIII, artículo 134, fracción V, artículo 179, fracción X así como a la Ley Federal del Trabajo, artículo 134, fracciones I, III, IV, y demás aplicables.*

*Es por los antecedentes descritos en líneas anteriores que considero no procedente la queja interpuesta por **"A"**, solicitando el sobreseimiento de la misma, toda vez que se ha actuado conforme a derecho por parte del Organismo Servicios de Salud de Chihuahua, actuando en tiempo y forma, aparte de ser un conflicto laboral y no haberse violentado ninguno de sus derechos humanos, por lo que la vía no es la idónea*…". [sic].

## II.- EVIDENCIAS

**4.-** Escrito de queja presentado por **"A"** ante este Organismo, con fecha 14 de agosto de 2019, mismo que ha quedado transcrito en el punto 1 del capítulo de hechos (Foja 1), al cual anexó los siguientes documentos:

**4.1.-** Copia simple del escrito de fecha 8 de agosto de 2019, signado por **"A"** y dirigido al licenciado Omar Francisco Villagrán Hernández, Director Jurídico de Servicios de Salud de Chihuahua, en el que manifiesta que la solicitud previa de permuta se canceló por parte de **"E"**, ya que ésta fue presionada por parte de la delegada sindical **"F"**, la responsable del programa de vacunación **"G"**, otra persona del CAAPS[2] Nogales de nombre **"H"**, amiga de **"F"**, e **"I"** del Departamento de Recursos Humanos de la misma jurisdicción. (Foja 2).

**4.2.-** Copia simple del oficio número DAD/SRH/DRL/191459 de fecha 5 de julio de 2019, signado por la licenciada Selene Aguirre Cortez, Subdirectora de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua, dirigido a **"A"**, por medio del cual se notifica que en relación a la solicitud de permuta, se reconsideró el caso y tanto el movimiento como el oficio quedan cancelados. (Foja 3).

**4.3.-** Copia simple del escrito de fecha 5 de julio de 2019, firmado por **"A"** y dirigido a la licenciada Selene Aguirre Cortez, Subdirectora de Recursos

[2] Centro Avanzado de Atención Primaria a la Salud.

Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua, en el que solicita la revocación de la permuta solicitada previamente. (Foja 4).

**4.4.-** Copia simple del escrito de fecha 5 de julio de 2019, firmado por **"E"** y dirigido a la licenciada Selene Aguirre Cortez, Subdirectora de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua, en el que solicita la revocación de la permuta solicitada previamente. (Foja 5).

**4.5.-** Copia simple del oficio número R.H./ de fecha 17 de mayo de 2019, signado por **"B"**, Director de la Región Sanitaria número 1 y dirigido a **"A"**, en el que se le informa que se le capacitará para desarrollar sus nuevas funciones. (Foja 6).

**4.6.-** Copia simple del escrito de fecha 22 de abril de 2019, firmado por **"A"** y dirigido a **"B"**, Director de la Región Sanitaria Chihuahua, en el que solicita cese el hostigamiento laboral que sufre por parte de **"C"** y algunas personas de su equipo de trabajo. (Foja 7).

**4.7.-** Copia simple del escrito de fecha 2 de julio de 2019, firmado por **"A"** y dirigido a la licenciada Selene Aguirre Cortez, Subdirectora de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua, en el que solicita ser cambiada de departamento laboral, por razones de índole personal y de salud. (Foja 8).

**4.8.-** Copia simple de la constancia de fecha 2 de julio de 2019, signada por la doctora Diana Esquivel Corral, Coordinadora de Ginecología y Obstetricia del Hospital General "Lázaro Cárdenas del Río", en la que se informa que **"A"** ha sido atendida en la unidad médica de especialidades del ISSSTE Chihuahua por 4 años y será sometida a una intervención quirúrgica el 22 de octubre de 2019. (Foja 9).

**5.-** Acta circunstanciada de fecha 13 de agosto de 2019, elaborada por el licenciado Rafael Boudib Jurado, Visitador Adscrito al Área de Orientación y Quejas de este Organismo, mediante la cual da fe de la llamada efectuada a **"A"**, en la que se le requirió aclarar su queja. (Foja 11).

**6.-** Acta circunstanciada de fecha 14 de agosto de 2019, elaborada por el licenciado Rafael Boudib Jurado, Visitador Adscrito al Área de Orientación y Quejas de este Organismo, mediante la cual da fe de la comparecencia de **"A"**, a efecto de aclarar y ampliar su escrito inicial de queja, misma que ha quedado transcrita en el punto 2 del capítulo de hechos (Fojas 12 y 13).

**7.-** Oficio número VG5/298/2019 de fecha 16 de agosto de 2019, signado por el licenciado Alejandro Carrasco Talavera, Visitador General de esta Comisión, mediante el cual solicita el informe de ley al Secretario de Salud. (Foja 16).

**8.-** Acta circunstanciada de fecha 28 de agosto de 2019 (Foja 17), mediante la cual el licenciado Alejandro Carrasco Talavera, Visitador General de este Organismo, hizo constar que la quejosa remitió:

> **8.1.-** Copia simple del oficio número 2609 de fecha 18 de julio de 2019, signado por el doctor **"B"**, Director de la Región Sanitaria número 1 y dirigido a la licenciada Selene Aguirre Cortez, Subdirectora de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua, con atención a la licenciada Evangelina López Córdova, Jefa del Departamento de Relaciones Laborales, en el que pone a disposición a la quejosa. (Fojas 18 y 19).
>
> **8.2.-** Copia simple de la tarjeta informativa de fecha 22 de agosto de 2019, signada por la licenciada Claudia Guadalupe Muro Hernández, encargada del Despacho de la Subdirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Salud, dirigido al licenciado Edgar Etzel García Luján, Secretario Particular de la Dirección General de la Secretaria de Salud, en la que se asienta que el cambio solicitado por **"A"** no es factible. (Foja 20).

**9.-** Acta circunstanciada de fecha 5 de septiembre de 2019 (Foja 21), mediante la cual el licenciado Alejandro Carrasco Talavera, Visitador General de este Organismo, hizo constar que la quejosa remitió:

> **9.1.-** Copia simple del oficio de fecha 3 de septiembre de 2019, signado por Rosa María Reyes Gutiérrez, Delegada Sindical del Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo", el cual fue dirigido a la licenciada Claudia Guadalupe Muro Hernández, Encargada de la Subdirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Salud, mediante el cual le informa que **"A"** y **"B"** decidieron revocar su permuta. (Foja 22).
>
> **9.2.-** Copia simple del escrito de fecha 3 de septiembre de 2019, elaborado por **"E"** y dirigido a la licenciada Claudia Guadalupe Muro Hernández, Encargada de Subdirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Salud, mediante el cual aclara que la permuta solicitada con **"A"** la revocó por motivos personales y no por engaños de **"A"**. (Foja 23).
>
> **9.3.-** Copia simple del informe psicológico elaborado por el licenciado Eduardo Aguilar, en el cual aparece como evaluada **"A"**. (Fojas 24 a 26).

**10.-** Oficio recibido en fecha 4 de septiembre de 2019, signado por el licenciado Miguel Alejandro Segura Blanco, apoderado legal de Servicios de Salud de Chihuahua, mediante el cual rindió el informe de ley requerido, mismo que se encuentra transcrito en el punto número 3 del apartado de antecedentes de la presente resolución (Fojas 28 y 29), al cual anexó el documento siguiente:

> **10.1.-** Poder y mandato general para pleitos y cobranzas y actos de administración en materia laboral de fecha 16 de enero de 2019, otorgado ante la fe del licenciado Francisco de Asís García Ramos, Notario Público número 9 del Distrito Judicial Morelos, del estado de Chihuahua, por parte del doctor Jesús Enrique Grajeda Herrera, Director General de Servicios de Salud de Chihuahua, a favor del licenciado Miguel Alejandro Segura Blanco. (Fojas 30 a 43).

**11.-** Citatorio de fecha 12 de septiembre de 2019, signado por el licenciado Alejandro Carrasco Talavera, Visitador General de este Organismo, dirigido a la impetrante **"A"**, para efecto de notificarle la respuesta de la autoridad. (Foja 44).

**12.-** Acta circunstanciada de fecha 19 de septiembre de 2019, en la cual el licenciado Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza, Visitador General de esta Comisión, hizo constar la comparecencia de la quejosa a fin de notificarle personalmente el informe rendido por la autoridad, realizando diversas manifestaciones respecto del mismo. (Fojas 46 y 47).

**13.-** Acta circunstanciada de fecha 26 de octubre de 2019, en la cual el licenciado Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza, Visitador General de este Organismo, hizo constar la comparecencia de la quejosa (Foja 48), a fin de incorporar al expediente la siguiente evidencia documental:

> **13.1.-** Copia simple de la valoración psicológica de fecha 18 de octubre de 2019, realizada por la psicóloga Kathia Maguregui Lechuga, respecto a la examinada **"A"**. (Fojas 49 a 54).
>
> **13.2.-** Copia simple de la licencia médica de fecha 19 de noviembre de 2019, emitida por el médico Juan A. Parra Moisés de la Unidad Médica "Lázaro Cárdenas" del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a favor de la paciente **"A"**. (Foja 55).

**14.-** Acta circunstanciada de fecha 26 de septiembre de 2019, mediante la cual el licenciado Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza, Visitador General de este Organismo, hizo constar la llamada telefónica realizada a la licenciada Loretta de Anda, Jefa del Departamento de Responsabilidades de la Secretaría de Salud, con la finalidad de agendar una cita en la Comisión Estatal de los Derechos

Humanos a fin de llevar a cabo una reunión conciliatoria, estableciéndose la misma para el día 2 de octubre de 2019 a las 12:00 horas. (Foja 56).

**15.-** Acta circunstanciada de fecha 26 de septiembre de 2019, mediante la cual el licenciado Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza, Visitador General de esta Comisión, hizo constar la llamada telefónica realizada a la quejosa, con la finalidad de notificarle la fecha en que se llevaría a cabo la reunión conciliatoria. (Foja 57).

**16.-** Acta circunstanciada de fecha 2 de octubre de 2019, mediante la cual el licenciado Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza, Visitador General de este Organismo, hizo constar que se llevó a cabo la reunión conciliatoria entre la quejosa y la representante de la autoridad, sin que se llegara a ningún acuerdo entre las partes. (Fojas 58).

**17.-** Acta circunstanciada de fecha 10 de octubre de 2019, mediante la cual el licenciado Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza, Visitador de este Organismo, hizo constar la llamada telefónica sostenida con la quejosa, en la que ésta manifestó tener un testigo de nombre **"J"**, proporcionando los datos para contactarlo, lo cual se hizo después de conversar con **"A"**, indicando **"J"** que acudiría ante esta Comisión. (Foja 60).

**18.-** Acta circunstanciada de fecha 15 de octubre de 2019, mediante la cual el licenciado Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza, Visitador de esta Comisión, hizo constar la presencia y el testimonio de **"J"**, quien depuso acerca de los hechos materia de la queja. (Foja 61).

**19.-** Acta circunstanciada de fecha 21 de octubre de 2019, mediante la cual el licenciado Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza, Visitador General de este Organismo, hizo constar la presencia de la quejosa y la realización de diversas manifestaciones por parte de ésta, señalando que la Secretaría de Salud le ordenó realizarse una valoración psicológica con motivo de la queja que había interpuesto ante esta Comisión (Foja 63), presentando como evidencia los siguientes documentos:

> **19.1.-** Copia simple del oficio número Dirección HMMP 364/2019, de fecha 10 de octubre de 2019, signado por el doctor Héctor Manuel Meléndez Portillo, Director del Hospital de Salud Mental, dirigido a la licenciada Alma Loretta de Anda Ramírez, Jefa del Departamento de Responsabilidades de Servicios de Salud de Chihuahua, en el que fija la fecha y hora para que se le practique una valoración psicológica a **"A"**, en atención al oficio DG/DJ/19476. (Foja 64).

**19.2.-** Copia simple del oficio de fecha 21 de octubre de 2019, signado por la doctora Thalía Jurado Alonso, psicóloga de la unidad del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, dirigido al doctor Jesús Enrique Grajeda Herrera, Director de los Servicios de Salud de Chihuahua, en el que informa que **"A"**, asistió a la valoración médica previamente agendada. (Foja 65).

**20.-** Acta circunstanciada de fecha 8 de enero de 2020, mediante la cual el licenciado Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza, Visitador General de esta Comisión, hizo constar la llamada telefónica por parte de **"A"**, en la que manifestó que iba a aportar documentación que consideraba debería formar parte del expediente de queja. (Foja 66).

**21.-** Acta circunstanciada de fecha 10 de enero de 2020, mediante la cual el licenciado Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza, Visitador General de esta Comisión, hizo constar la comparecencia de la quejosa, quien manifestó que se le envió un oficio por medio del cual se le cambia de adscripción a partir de esa misma fecha al Centro Estatal de Cancerología, mostrando su inconformidad (Fojas 67 a 69), y anexando el siguiente documento:

**21.1.-** Copia simple del oficio número DAD/SRH/DRL/200026 de fecha 8 de enero de 2020, signado por la maestra Sandra Ruth Bocanegra Mendoza en su carácter de Encargada del Despacho de la Subdirección de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua, mediante el cual se le informa a la quejosa su cambió de adscripción al Centro Estatal de Cancerología, así como los motivos de su cambio. (Foja 70).

## III.- CONSIDERACIONES

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

**23.-** Según lo establecido en el artículos 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, los argumentos y las pruebas, así como los elementos de convicción recabados y las diligencias

practicadas, a fin de determinar si las autoridades o los servidores han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, con estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra Carta Magna para que, una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.

**24.-** Corresponde ahora analizar si los hechos derivados de la presente queja, quedaron acreditados, para en su caso, determinar si los mismos resultan ser violatorios a derechos humanos.

**25.-** En su escrito de queja y en su posterior aclaración, **"A"** manifestó ser víctima de violencia laboral por parte de personal del organismo público descentralizado denominado Servicios de Salud de Chihuahua, indicando que dichos actos, fueron cometidos principalmente por **"C"** y **"B"**, quienes eran sus superiores jerárquicos. Inicialmente, la quejosa indicó que se encontraba laborando como enfermera en el área de salud reproductiva en una unidad móvil encargada de la toma de muestras para examen de Papanicolau, sin embargo, tuvo diferencias con **"C"**, quien era la encargada de dicho programa y por lo tanto superior de **"A"**, debido a lo anterior, **"C"** presentó el caso ante el departamento jurídico sin tratar de llegar a un acuerdo y sin consultarlo con el Coordinador de Salud Reproductiva **"D"**, por lo que **"A"** comenzó a sentir presión por parte de **"C"** y esto derivó en que como medida preventiva el doctor **"D"** la cambiara de área, específicamente a planificación familiar.

**26.-** Posteriormente, **"D"** fue cambiado de área por **"B"**, el cual se desempeñaba como Director de la Región Sanitaria número 1, y según la quejosa, dicho funcionario es amigo de **"C"**, iniciando de esta manera un hostigamiento constante. El doctor **"B"** volvió a cambiar de área a **"A"** sin haberlo consultado con ella previamente, enviándola al área de vacunación, por lo que la quejosa intentó hacer una permuta con una compañera del Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo" de nombre **"E"**, quien posteriormente se desistió de dicha permuta, al igual que la propia **"A"**, alegando **"E"** haber recibido llamadas presionándola. Luego de lo anterior, **"B"** puso a disposición del área de recursos humanos a la impetrante por supuestos actos de indisciplina, por lo que fue transferida al Hospital General, pero en un horario que no le beneficia, luego de trabajar 10 años en el mismo esquema de entrada y salida en el horario laboral. La quejosa siente que se le está dando un trato discriminatorio solo por haber tenido diferencias laborales con **"C"** y **"B"**, pues nunca se le consultó sobre los cambios de adscripción y se le acusa de faltas que no cometió, violando sus derechos humanos y causándole sintomatología compatible con el síndrome de *mobbing* o acoso laboral.

**27.-** Antes de entrar al estudio de los hechos y evidencias, es necesario establecer la competencia que tiene esta Comisión en casos que involucren autoridades y particulares en materia laboral, esto debido a que la autoridad realizó manifestaciones en el sentido de que a su juicio el presente caso es de tal índole, sin embargo, tenemos que tal argumento debe ser desestimado, en virtud de que si bien es cierto que existen algunas cuestiones en el caso que deben ser dilucidadas por vía de una autoridad en materia de derecho laboral, las violaciones que **"A"** refirió en su queja, sí encuadran como probables violaciones a sus derechos humanos, específicamente lo que concierne a cambios de adscripción que se han dado debido a que se ha cuestionado su desempeño laboral de una forma hostil, mediante el hostigamiento, presiones y abuso de poder por parte de sus superiores, por lo que es evidente que esta Comisión tiene competencia para conocer del presente asunto conforme al artículo 6º, fracción II, inciso a) de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, el cual establece lo siguiente:

"…*Artículo 6. La Comisión Estatal tendrá las siguientes atribuciones:*

*… II. Conocer e investigar a petición de parte, o de oficio, presuntas violaciones de derechos humanos en los siguientes casos:*

*a) Por actos u omisiones de carácter administrativo de autoridades estatales y municipales; y*…".

**28.-** Como puede observarse, de acuerdo con dicho numeral es claro que la impetrante en su queja se refiere a actos de carácter administrativo (como los cambios de adscripción a otras unidades de salud sin previo aviso y la violencia laboral ejercida en su contra) provenientes de una autoridad estatal (Servicios de Salud de Chihuahua), que además indica que se están haciendo con base en el hostigamiento laboral y por ende no están sustentados en la ley, cuestión que sin duda es de interés para este Organismo derecho humanista, el cual, solo tiene como límite de su competencia, de acuerdo con el artículo 7º de la mencionada ley:

"…*Artículo 7. La Comisión Estatal no podrá conocer de asuntos relativos a:*

*I. Actos y resoluciones de organismos y autoridades electorales; y*
*II. Resoluciones de carácter jurisdiccional.*
*III. Derogada.*
*IV. Derogada*…"

**29.-** En ese tenor, tenemos que de la lectura de la queja se desprende que la controversia se centra en que la quejosa se duele de que ha recibido por parte de la autoridad diversas formas de hostigamiento en su lugar de trabajo, así como

cambios de adscripción laboral de forma arbitraria por parte de sus superiores, los cuales nunca ha solicitado, o cuando los ha solicitado, no se los han otorgado o la remiten a donde no lo solicitó, todo lo cual ha afectado su desempeño laboral y emocional; mientras que la autoridad señala en su informe que los cambios de adscripción de una unidad sanitaria a otra han sido solicitados por la propia impetrante por motivos de salud, afirmando que era falso que existiera presión y hostigamiento respecto a los cambios de adscripción y que nunca se le ha dado un trato diferenciado a la quejosa, solicitando que la queja en análisis se sobreseyera por ser un conflicto laboral y no haberse violentado ninguno de los derechos humanos de **"A"** (Visible en fojas 28 y 29).

**30.-** De esta forma, tenemos que se cuenta en el expediente con diversas documentales enviadas entre los funcionarios de las distintas áreas de la Secretaria de Salud y del organismo público descentralizado denominado Servicios de Salud de Chihuahua, así como otras tantas dirigidas a la quejosa y otras que fueron emitidos por parte de una de las compañeras de trabajo de la quejosa, de nombre **"E"**.

**31.-** De estas documentales, destaca en primer término el oficio que obra en fojas 18 y 19 del expediente, del cual podemos dilucidar que fue el que dio origen en principio a la puesta a disposición de la quejosa ante la Subdirectora de Recursos Humanos de Servicios de Salud Chihuahua, ya que en el mencionado documento el doctor **"B"** en su carácter de Director de la Región Sanitaria Número 1 —en la cual también laboraba la quejosa —, se dirige a la licenciada Selene Aguirre Cortez en su carácter de Subdirectora de Recursos Humanos de Servicios de Salud, manifestándole que ponía a su disposición a **"A"** por actos de indisciplina y desobediencia, así como por su falta de compromiso con la institución de salud, enumerando en dicho escrito las siguientes situaciones que afirmó se habían vivido con la impetrante:

"*…1.- El día 19 de abril de 2018 quien era la responsable del Programa de Salud de la Mujer, presentó un escrito donde la trabajadora **"A"** rechazó realizar actividades propias a las funciones que desempeñaba en estas oficinas administrativas, manifestando la responsable del programa que le solicitó apoyo para sacar copias, refiriendo la trabajadora no estar dentro de sus funciones y que no sabía hacerlo. Esto, ya que en ese momento la trabajadora se encontraba realizando actividades del camión de Papanicolaou por veda electoral.*

*2.- El día 22 de abril de 2019, la trabajadora presentó escrito donde manifiesta haber recibido prácticas de hostigamiento laboral por parte de **"C"** y personal que labora en el Programa de Salud de la Mujer. Con el fin de dar seguimiento al mismo, se tuvo una reunión de diálogo con la trabajadora estando presente la*

*Representación Sindical de la Región Sanitaria, reunión donde la trabajadora manifestó su incomodidad en el área de trabajo. Posterior a ello se platicó con el personal que mencionó haberla hostigado. No encontrando datos o indicios que pudieran advertir alguna responsabilidad administrativa por parte del personal.*

*3.- El día 10 de mayo del 2019 en oficio 1897 se le notifica a la enfermera **"A"** con fundamento en el artículo 49 fracción XII del Reglamento Interior de Servicios de Salud de Chihuahua, su cambio de funciones en estas oficinas al Departamento de Vacunación, el cual recibe de conformidad el mismo día, mes y año. Sin embargo en fecha 14 de mayo del 2019 la trabajadora presentó un escrito donde manifiesta no sentirse apta para dicho departamento y solicita se le asigne a otro. Dando contestación a lo anterior obra en el expediente escrito de fecha 17 de mayo del presente año en el cual se le hace saber a la trabajadora, que se le dará capacitación suficiente para desarrollar sus actividades, asimismo se le informa que deberá apegarse al profesiograma de actividades de acuerdo al código con el que cuenta como auxiliar de enfermería.*

*4.- Obra en el expediente oficio No. DAD/SRH/DRL/191274 de fecha 17 de junio del 2019 dirigido a la trabajadora y firmado por la Lic. Selene Aguirre Cortez, Subdirectora de Recursos Humanos de Servicios de Salud Chihuahua, donde se le autoriza su cambio de adscripción por permuta, el cual solicitó la propia trabajadora con una trabajadora del Hospital General, recibido el cinco de julio del presente año por encontrarse en periodo vacacional. En ese mismo día la trabajadora acude a la Subdirección de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua y solicita la revocación y cancelación de la permuta en mención. Cancelación que se autoriza con oficio DAD/SRH/DRL/191459 el mismo día, mes y año, firmado por ausencia de la Lic. Selene Aguirre Cortez, Subdirectora de Recursos Humanos, donde se cancela tanto el movimiento, como el oficio. Teniendo conocimiento de que la trabajadora del hospital manifestó haber sido engañada por parte de la trabajadora de esta jurisdicción sobre las funciones que desempeñaba y a donde sería asignada una vez autorizada la permuta.*

*5.- Obra en expediente, acta circunstancial de fecha ocho del presente año levantada en contra de la trabajadora por hechos que se presentaron el día cinco de julio del presente año, en donde la trabajadora se ausentó de sus labores dentro de su jornada sin el permiso correspondiente, omitiendo y retrasando el cumplimiento de las obligaciones que le impone la ley y las Condiciones. Acta circunstancial que se remite al Departamento de Responsabilidades de la Dirección Jurídica de Servicios de Salud de Chihuahua, con el fin de que determine si se inicia el procedimiento administrativo.*

*6.- En fecha 15 de julio del presenta año, vía correo electrónico se recibe solicitud de cambio dirigida a la Lic. Selene Aguirre Cortez, Subdirectora de Recursos Humanos en atención a Evangelina López, firmada por la trabajadora **"A"** en donde solicita su cambio por motivos personales y de salud, anexando copia de constancia médica por parte del servicio médico del ISSSTE. Dicho cambio pretende sea a los Departamentos de Epidemiología, Tuberculosis o Fortalecimiento de Atención Médica o cambio de adscripción al CAPA Norte, Departamentos en los cuales no se cuenta con la necesidad de personal con el perfil de la trabajadora.*

*Es importante mencionar con fundamento en el artículo 154 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, que hace referencia al artículo 37 de la Ley del ISSSTE, en su segundo párrafo que a la letra dice: "Cuando la enfermedad imposibilite al trabajador para desempeñar su actividad laboral, tendrá derecho a licencia con goce de sueldo…", por lo tanto con el fin de hacer efectivo dicho documento se requiere que la trabajadora acuda a su Unidad Médica y solicite el derecho que le asiste para que le sea emitida su licencia.*

*Por lo anteriormente citado, tomando en cuenta los principios de orden y constancia que es indispensable para el desempeño profesional de los Servidores Públicos, adecuándonos al conjunto de normas y preceptos necesarios para la integración laboral, es que me permito poner a su disposición a la trabajadora **"A"**…*". [sic].

**32.-** De la lectura de dicho oficio, pudiera concluirse que el motivo del cambio de **"A"** de una adscripción o unidad médica a otra se debió a la indisciplina, desobediencia y falta de compromiso de la quejosa con la institución de salud, sin embargo, de las documentales que obran en fojas 22 y 23 relativas a dos oficios dirigidos a la licenciada Claudia Guadalupe Muro Hernández, Subdirectora de Recursos Humanos de Servicios de Salud Chihuahua, la primera por parte de Rosa María Reyes Gutiérrez en su carácter de Delegada Sindical del Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo" y la segunda por parte de **"E"** respectivamente, ambas de fecha 3 de septiembre de 2019, se desprende que la solicitud de cambio de adscripción voluntaria entre **"A"** y **"E"**, le trajo consecuencias a la quejosa, por razones no imputables a ella.

**33.-** En el escrito dirigido a la licenciada Claudia Guadalupe Muro Hernández (Visible en foja 22), Subdirectora de Recursos Humanos de Servicios de Salud Chihuahua, y elaborado por Rosa María Reyes Gutiérrez, Delegada Sindical del Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo", se establece lo siguiente: "…*Me es grato dirigirme a usted, ante los hechos acontecidos el día 5 de julio del año en curso, relacionado con las compañeras auxiliares en enfermería **"E"**,*

*adscrita al Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo" y **"A"**, adscrita a la Jurisdicción Sanitaria número 1, mismas que solicitaron una permuta y después de recibir la notificación favorable ambas decidieron revocarla*. *Cabe destacar* que *las compañeras antes mencionadas estuvieron en mi oficina, la cual se ubica en el hospital ya mencionado, siendo mi cargo el de delegada sindical, para firmar los escritos de revocación de la permuta, que a solicitud de las mismas apoyé en el proceso y ante la negativa que se estaba presentando en ese momento por parte de las autoridades del hospital como de recursos humanos de oficinas centrales de que dicha revocación se cancelara, se procedió a actuar prontamente, fue entonces que le pregunté a la compañera **"A"** si contaba con permiso de pase oficial a lo cual respondió que sí, solicitándole de favor que llevara los escritos directamente a oficinas centrales, específicamente a Subdirección de Recursos Humanos, más nunca consideré que esta petición tuviera repercusión en contra de la compañera **"A"**, con un acta circunstancial y menos por tratarse de una dependencia de servicios de salud y con fines laborales. Esto con la finalidad de justicia y equidad en el manejo de la situación*…". [sic].

**34.-** En lo relativo al segundo escrito mencionado (Visible en foja 23), elaborado por **"E"** y dirigido a la licenciada Claudia Guadalupe Muro Hernández, Subdirectora de Recursos Humanos de Servicios de Salud Chihuahua, en él se indica que: "…*Hago de su conocimiento que la permuta, la cual solicité el día 11 de junio del año en curso para con la compañera auxiliar de enfermería **"A"** y que el día 5 de julio yo revoqué debido a motivos personales, más nunca manifesté que hubiera sido por engaños de la compañera en mención, como lo mencionan en un oficio, lo que sí quiero aclarar es que me presenté en la Jurisdicción Sanitaria número 1, previo a firmar el oficio de aceptación con **"G"** encargada de vacunación para preguntar cuáles serían mis funciones a lo que respondió que sería andar en las brigadas, por tal motivo me desistí de la permuta, estuve recibiendo llamadas de una persona del CAAPS Nogales de nombre **"H"**, insistiendo que aceptara la permuta pero a mí ya no me interesaba y también hablaron de recursos humanos de jurisdicción mas no recuerdo el nombre de la persona para seguirme ofreciendo esa permuta y yo les dije que no me interesaba*…". [sic].

**35.-** Lo anterior cobra relevancia, ya que en el oficio remitido por **"B"**, poniendo a disposición a la quejosa y transcrito en el numeral 31 de esta resolución, se observa que una de las razones que manifiesta el superior jerárquico de **"A"** para sancionarla es que: "…*La trabajadora del hospital* (**"E"**) *manifestó haber sido engañada por parte de la trabajadora de esta jurisdicción* (**"A"**) *sobre las funciones que desempeñaba y a donde sería asignada una vez autorizada la permuta"*, lo

cual, como lo manifiesta la propia **"E"** es falso: "*nunca manifesté que hubiera sido por engaños de la compañera en mención, como lo mencionan en un oficio…*".

**36.-** De igual manera, en el multicitado oficio signado por **"B"**, éste indica que: "…*Obra en expediente acta circunstancial de fecha ocho del presente año levantada en contra de la trabajadora por hechos que se presentaron el día cinco de julio del presente año, en donde la trabajadora se ausentó de sus labores dentro de su jornada sin el permiso correspondiente, omitiendo y retrasando el cumplimiento de las obligaciones que le impone la ley y las condiciones…*". Sin embargo, en defensa de **"A"**, la delegada sindical del Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo" Rosa María Reyes Gutiérrez, hace del conocimiento de la Subdirectora de Recursos Humanos Claudia Guadalupe Muro, que: "…*le pregunté a la compañera **"A"** si contaba con permiso de pase oficial a lo cual respondió que sí, solicitándole de favor que llevara los escritos directamente a oficinas centrales, específicamente a Subdirección de Recursos Humanos, más nunca consideré que esta petición tuviera repercusión en contra de la compañera **"A"**, con un acta circunstancial y menos por tratarse de una dependencia de servicios de salud y con fines laborales. Esto con la finalidad de justicia y equidad en el manejo de la situación…*".

**37.-** Respecto a la mencionada permuta que solicitaron **"A"** y **"E"**, la cual decidieron cancelar de mutuo acuerdo antes de que ésta se diera, tenemos que según el contenido de las documentales que se analizan, **"A"** se vio en la necesidad de solicitarla por el clima de violencia laboral que consideraba había en su contra, sin embargo, a pesar de que se aprobó dicho movimiento relativo a su cambio de adscripción, por razones personales decidió no concretarlo, concretamente por la cuestión de los horarios, por su parte **"E"** también decidió no continuar la permuta, pero no por causas imputables a la quejosa. Sin embargo **"E"** siguió recibiendo llamadas por parte de personas que laboraban con **"A"** presionándola para el cambio de adscripción laboral.

**38.-** Dicha cancelación de permuta se llevó a cabo el 5 de julio de 2019 (Visible en foja 3), y es a partir de la misma, que se incrementó el hostigamiento laboral en contra de la impetrante, hasta que el 18 de julio de 2019, su superior **"B"** la puso a disposición del Departamento de Recursos Humanos, siendo luego reubicada en el Hospital General de Chihuahua y finalmente en el Centro Estatal de Cancerología, lo cual, aunado a los padecimientos físicos y emocionales, indica la impetrante que la llevaron a pedir ayuda psicológica y médica.

**39.-** En fojas 24 a 26 del expediente, se cuenta con el informe psicológico de **"A"**, elaborado por Eduardo Aguilar Ortega, de ocupación psicólogo clínico, en el cual especifica que el motivo de la consulta de la quejosa es porque ella refirió que en

su trabajo sufría de acoso laboral, hostigamiento y discriminación por parte del personal donde ella desempeña sus labores, estableciendo dicho psicólogo como antecedentes relevantes que **"A"** le refirió que el acoso laboral sufrido lo había reportado al Departamento de Recursos Humanos e interpuesto una queja en este Organismo, sin haber un indicio de cambio por parte de los responsables en aras de velar por la salud e integridad de ella en su zona de trabajo, por lo que después de realizarle diversas pruebas psicológicas, el especialista concluyó que la quejosa mostró un alto grado de estrés en donde ella se desenvolvía laboralmente, así como respecto a sus capacidades y habilidades laborales, indicando cierto miedo hacia las personas con las que convivía, para luego apuntar como diagnóstico que **"A"** precisaba tratamiento terapéutico en virtud de que los signos y la sintomatología que ella presentaba, eran conocidos como "Síndrome de *Mobbing*" (Acoso laboral).

**40.-** Del mismo modo, obra en foja 65 del expediente, el oficio signado por la doctora Thalía Jurado Alonso, psicóloga clínica del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, mismo que fue remitido al doctor Jesús Enrique Grajeda Herrera, Director de los Servicios de Salud de Chihuahua, en el que la profesionista manifiesta que **"A"**: "*…asistió a valoración psicológica a este hospital Lázaro Cárdenas del ISSSTE ya que requiere atención inmediata. Encontrando lo siguiente: Refiere haber sufrido acoso laboral, discriminación y ambiente estresante, lo cual ha ocasionado un trastorno de ansiedad generalizada, depresión e insomnio. La paciente requiere atención y mejorar o cambiar su ambiente laboral urgentemente*…". [sic].

**41.-** En seguimiento a lo anterior, puede apreciarse de fojas 49 a 54 del expediente, la valoración psicológica de **"A"** elaborada por la licenciada Kathia Maguregui Lechuga, psicóloga adscrita al Hospital de Salud Mental, profesionista que fue asignada para hacer dicha valoración; de la cual se desprende que entrevistó a la quejosa y se le realizaron diversas pruebas psicológicas, asentando en dicha valoración que la impetrante le refirió que anteriormente laboraba en el área de salud reproductiva, en donde empezó a ser víctima de acoso y hostigamiento por parte de sus compañeros de trabajo y que posteriormente se le generó una notificación mediante un oficio poniéndola a disposición por indisciplina, comentándole que en su opinión solo era cuestión de resolver la situación de acoso y hostigamiento en vez de moverla de área de trabajo, refiriéndole también la quejosa que actualmente laboraba en el Hospital General, pero que ella prefería regresar al área de salud pública donde se encontraba laborando, es decir, volver a la adscripción original con todos los beneficios con los que contaba; obteniendo como conclusiones finales que **"A"** tenía un trastorno de depresión mayor y episodio actual grave con ideación

suicida, la cual se caracterizaba por una profunda tristeza, decaimiento anímico, baja autoestima, perdida de interés y disminución de las funciones psíquicas.

**42.-** Como consecuencia de las anteriores conclusiones, a la quejosa se le otorgó una licencia médica el día 19 de noviembre de 2019 por un periodo de 28 días, según se desprende de la documental que obra en foja 55 del expediente, en dicho documento se establece que se le diagnostica trastorno depresivo mayor.

**43.-** Robustece el dicho de la quejosa el acta circunstanciada que obra en la foja 61 del expediente, en la cual se establece que compareció **"J"** a efecto de deponer su testimonio, en el que en lo medular indicó que se encuentra adscrito a la cartera de asuntos jurídicos del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud, manifestando que ha tenido conocimiento de la situación de **"A"** en su trabajo y que incluso acudió a revisar su expediente laboral entrevistándose con la licenciada Yulemi del departamento jurídico de la jurisdicción, quien le manifestó que no había nada en el expediente personal de la quejosa que ameritara una sanción, diciéndole también que no había problema con ella, pero que en ese momento dicha persona tuvo que salir y que en su lugar se quedó atendiéndolo una licenciada de nombre **"I"**, de Recursos Humanos, a quien le solicitó el expediente laboral de **"A"** para verificar si tenía quejas, felicitaciones o actas administrativas, accediendo a prestárselo, pero que al estarlo revisando, la licenciada **"I"** recibió una llamada en donde le indicaron a ella que el testigo ya no podía seguir revisando el expediente de **"A"**. Asimismo**, "J"** afirmó haber tenido conocimiento de la permuta que pretendían realizar **"A"** y **"E"**, la cual supo que posteriormente y de común acuerdo decidieron cancelar, manifestando que tanto las permutas como las puestas a disposición estaban permitidas de acuerdo a las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaria de Salud, las cuales establecen cuando son procedentes.

**44.-** Por lo que hace al acta circunstanciada de fecha 10 de enero de 2020, que obra en fojas 67 a 69 del expediente, de ésta se desprende que la quejosa manifestó al Visitador encargado de la investigación del presente asunto lo siguiente:

"…*La Secretaría de Salud por conducto de la Encargada del Despacho de la Subdirección de Recursos Humanos de Servicios de Salud, la maestra Sandra Ruth Bocanegra Mendoza, le mandó un oficio a la quejosa (el cual se anexa a la presente acta y al expediente) en el cual se le cambia de adscripción a partir del día de hoy al Centro Estatal de Cancerología, en el que se establece que el motivo del cambio, es a solicitud de ella como trabajadora y por la licenciada Alma Loretta de Anda Ramírez, Jefa del Departamento de Responsabilidades mediante oficio número DG/DJ/19618, lo cual no es cierto, ya que ella no solicitó su cambio*

*al Centro Estatal de Cancerología, lo cual afirma que nuevamente se le está presionando para que acepte dichos cambios, ya que la señora Evangelina López, quien es la responsable de asuntos o relaciones laborales y a la cual le dicen "Evita", le entregó dicho oficio, diciéndole a la quejosa que habían muchas quejas por parte de pacientes en el hospital, a lo cual la compareciente le contestó que no se le había notificado nada, estando presente Lorena Gutiérrez, que es la Coordinadora Estatal de Enfermería y me dijo que ella también se lo había comentado a Gloria (Jefa de Enfermeras del Hospital General), de quien desconozco su apellido, y luego ya después hablé con Rosa María Reyes Gutiérrez, quien es la Delegada Sindical del Hospital General, para verificar esta situación y ella me dijo que me regresaba la llamada más tarde y que iba a preguntarle a "Cuquita" de quien desconozco su nombre y apellidos, pero que es la responsable de recursos humanos del hospital, en ese lapso yo esperé a Loretta de Anda Ramírez para comentarle del oficio que me habían dado, ya que no se contemplaba en el oficio cual sería mi jornada laboral y también para comentarle de lo que me había mencionado Evita de la queja de los pacientes. Loretta me contestó que a ella no le había notificado nada y le pregunté que si me iba a seguir contemplando para una unidad de salud de primer nivel, porque siempre he estado ahí, ella me dijo que sí, que en la reunión lo habían hablado con Omar Francisco Villagrán Hernández, que es el Director Jurídico, con el doctor Orozco y el doctor Mendoza; ya después, me fui al hospital y recibí la llamada de Rosy Reyes para preguntarme dónde estaba y le dije que ya estaba llegando al hospital y me dijo que llegara con ella a su oficina, por lo que al llegar ahí me dijo que supuestamente sí había una queja de forma anónima de fecha 27 de noviembre de 2019 y que dicha queja decía que yo estaba afuera del hospital fumando y hablando con una persona y que yo me estaba refiriendo mal de mis compañeros, que al momento de pasar compañeros a un lado mío, los había amenazado de muerte y que la queja estaba en un formato escrito del mismo hospital, pero que esto se lo habían comunicado de forma verbal y que no le quisieron mostrar ningún documento, sin embargo, tal y como lo demostré ante esta Comisión, en el expediente obra una documental de que yo me encontraba de licencia médica por un período de 28 días a partir del día 19 de noviembre de 2019, por lo que no pudieron haber sucedido esos hechos mientras yo estaba de licencia, lo cual afirmó Rosy Reyes que efectivamente eso era así, ya que lo había constatado personalmente con el documento antes señalado, por lo que acto seguido ella se comunicó por teléfono con Evangelina López y le dijo que antes de dar una notificación al trabajador, que primero investigara si era verdad o no, mencionándole precisamente la discrepancia entre la fecha de la supuesta queja y la fecha de mi licencia, mencionándome Rosy Reyes que al decirle esto a Evangelina, ésta se sorprendió, y que Evita había hecho el comentario de que*

*posiblemente era cierto que querían perjudicarme o que tenían algo en contra mía. Acto seguido me comenta la quejosa que si deseo hablar con la C. Rosy Reyes para constatar esta situación, a lo cual el suscrito accedo, por lo que la compareciente se comunica con dicha persona desde su teléfono celular, por lo que la compareciente le comenta la situación y me pasa el teléfono celular, por lo cual le comento a dicha persona el motivo de la llamada y me afirma que efectivamente a ella se le había dicho que existía una queja anónima en contra de la compareciente, pero que sólo se lo habían comentado de palabra, que nunca le mostraron ningún escrito o documento y que finalmente la supuesta queja no había trascendido en virtud de que a la quejosa ya se le iba a cambiar de adscripción, confirmando todo lo que había señalado la quejosa antes de dicha llamada, por lo que le agradecí la información y enseguida se dio por terminada dicha comunicación. Por último, doy fe de que la compareciente me pone un audio proveniente de su servicio de mensajería electrónico "Whatsapp" en el cual la compareciente se comunica por voz con la licenciada Loretta de Anda Ramírez, manifestándole la existencia de esa supuesta queja, a lo cual la licenciada Loretta de Anda Ramírez responde que: "Yo el lunes investigo y pues, si existe esa queja primero y si existe pues, digo, tú estabas incapacitada, pues no procede, ni al caso, pero ya el lunes lo veo ¿sí?", siendo todo lo aportado por la compareciente*…".

**45.-** Del acta mencionada se desprende que los actos de hostigamiento continuaron, utilizando como excusa una supuesta queja anónima, en la que acusaban a la impetrante de haber hablado mal de sus compañeros e incluso de haberlos amenazado de muerte, lo cual es absurdo, puesto que en la fecha en que supuestamente sucedieron los hechos, ella no se encontraba en el hospital donde laboraba por una licencia médica (Visible en foja 55).

**46.-** Aunado a lo anterior, la quejosa también presentaba padecimientos físicos, como se acredita con la constancia médica de fecha 2 de julio de 2019, signada por la doctora Diana Esquivel Corral, Coordinadora de Ginecología y Obstetricia del Hospital General "Lázaro Cárdenas del Río" del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en la que se establece que la paciente: "…*Ha sido atendida en la unidad médica de especialidades del ISSSTE Chihuahua por 4 años, y será sometida a una intervención quirúrgica el día 22 de octubre de 2019, con diagnóstico de endometriosis, lo cual le impide deambular correctamente debido al dolor pélvico intenso, aun fuera del periodo menstrual, medicada constantemente con analgésico y presenta sangrado intermenstrual, se continúa en seguimiento médico a cargo del doctor Oscar Salcido Rivera*…" (Visible en foja 9).

**47.-** Del expediente también se desprende que la autoridad, en el proceso conciliatorio realizado en fecha 2 de octubre de 2019, manifestó que: "…*la licenciada Alma Loretta de Anda Ramírez manifiesta estar de acuerdo en estudiar dichas propuestas con sus superiores directos para ver si es posible llegar a un acuerdo conciliatorio con la quejosa, pero por lo pronto no es posible llegar a un acuerdo en la presente reunión*…" (Visible en foja 58), sin embargo a la fecha de elaboración de la presente resolución, la autoridad no externó por ningún medio su deseo de llegar a un acuerdo conciliatorio con la impetrante.

**48.-** Por último, no pasa desapercibido que la última actuación de la autoridad en relación con los cambios de adscripción de la quejosa, se dio el día 8 de enero del año en curso, según se aprecia en el oficio DAD/SRH/DRL/200026, en el que la maestra Sandra Ruth Bocanegra Mendoza, en su carácter de Encargada del Despacho de la Subdirección de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua, le notifica a **"A"** un nuevo cambio de adscripción al Centro Estatal de Cancerología, estableciéndose en dicho oficio que el motivo del cambio es por solicitud del trabajador y por la licenciada Alma Loretta de Anda Ramírez, en su carácter de Jefa del Departamento de Responsabilidades.

**49.-** Sin embargo, de acuerdo con el acta circunstanciada de fecha 10 de enero de 2020 la cual se encuentra en la foja 67 del expediente, obra la manifestación de la quejosa en el sentido de que ella no solicitó su cambio al Centro Estatal de Cancerología, afirmando que nuevamente está siendo presionada para que acepte dichos cambios, señalando que precisamente cuando le entregaron dicho oficio, le informaron de las supuestas quejas que ya se analizaron previamente en la presente determinación; lo cual para este Organismo es un indicativo de que efectivamente, se le está presionando para aceptar cambios de adscripción que no ha solicitado, violentando diversas normas.

**50.-** De acuerdo con datos de la Universidad de Guadalajara, en el caso de México, 80 por ciento de trabajadoras y trabajadores mexicanos han padecido algún tipo de violencia psicológica (maltrato, humillación, insultos o gritos)[3].

**51.-** La violencia laboral presenta muchas facetas y se da en varias direcciones: descendente (del jefa/e), ascendente (del subordinada/o) y horizontal (de compañeras/os o colegas de trabajo) y su efecto en la salud es indiscutible, tanto para el sistema social e institucional, como para las y los trabajadores y sus familias, como lo establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su

[3] Declaración del Dr. Manuel Pando Moreno del Instituto de Investigación de Salud Ocupacional del Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS) de la UdeG, en: http://www.udg.mx/es/noticia/en-mexico-8-de-cada-10-trabajadoreshan- sufrido-mobbing

Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana.

**52.-** Al hablar específicamente de la violencia laboral, es menester decir que constituye un factor detonante de inestabilidad y desequilibrio que afecta tanto al interior como al exterior de las empresas, dependencias de gobierno de los tres niveles y demás organismos públicos; por ello, la necesidad de establecer mecanismos que coadyuven a la identificación de situaciones que podrían detonar la violencia. Desde una visión holística, la violencia impacta en las personas de manera general. No sólo afecta en el desempeño laboral y en las relaciones interpersonales, sino que se manifiesta en el deterioro de la salud y en la prevalencia de otros riesgos psicosociales.

**53.-** La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro –directa o indirectamente– su seguridad, su bienestar o su salud[4].

**54.-** Son conductas negativas continuas, dirigidas contra una o varias personas y que tienen 3 características esenciales: a) Son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes. b) Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal[5].
c) Tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de que causan daños sociales y económicos para las instituciones.

**55.-** La violencia laboral y el hostigamiento son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos donde pueden establecerse relaciones de poder abusivas o discriminatorias; la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior, aunque no necesariamente es así. La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 3° Bis, establece que:

"…*Para efectos de esta Ley se entiende por: a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas*…".

[4] Definición adaptada de la Comisión Europea. En OIT, CIE, OMS e ISP (2002) Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud, Ginebra.
[5] El poder "formal" es el que se presenta en una relación jerárquica en la que claramente hay una persona subordinada. El "informal" se da entre personas en una misma posición jerárquica, pero entra en juego una manera distinta de ejercer poder; por ejemplo, el poder en función del género.

**56.-** La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala los siguientes elementos que han de considerarse para demostrar que existe acoso laboral[6] :

1. "El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.

2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.

3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral.

4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.

5. Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta. En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas".

**57.-** Por su parte, el artículo 1º de nuestra Carta Magna, señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México. Señalando en el último párrafo "queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas".

**58.-** La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 3 y 3 Bis., prohíbe cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso sexual como manifestaciones de la violencia.

[6] SCJN, Reseñas Argumentativas, Reseña del Amparo Directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing, en: https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-0047-13.pdf

**59.-** La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su numeral 4º, define práctica discriminatoria como toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades, y en su artículo 9º establece de manera general las conductas que son consideradas discriminativas, entre las que se encuentran aquellas actitudes que realicen o inciten a la violencia física o psicológica.

**60.-** Por su parte la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su capítulo II, define la violencia laboral como aquella que se presente en el marco de una relación laboral, independientemente de la relación jerárquica, asimismo, en sus artículos 10 al 15, marca las obligaciones de los tres órdenes de Gobierno frente a la violencia laboral.

**61.-** La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, establece como objetivo Evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

**62.-** Es de tal manera que esta Comisión constata que en el caso ha existido un conjunto de comportamientos y prácticas de manera reiterada que son inaceptables, los cuales son contrarios a las disposiciones de la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018 relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, en sus artículos 5 a 5.6, 7.2 incisos c), e), f) puntos 1) y 2) y g) punto 1) y 2), ya que las acciones previstas en estos numerales, debieron realizarse desde el momento en que la quejosa manifestó a sus superiores los problemas de acoso que tenía con sus compañeros así como sus problemas de salud y no con posterioridad o con motivo de la queja interpuesta ante este Organismo derecho humanista:

"…*5. Obligaciones del patrón*

*5.1 Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:*

*a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;*

*b) La prevención de la violencia laboral, y*

*c) La promoción de un entorno organizacional favorable.*

*Ver Guía de Referencia IV, en donde se da un ejemplo de la política de prevención de riesgos psicosociales.*

*5.2 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en los numerales 7.1, inciso a), y 7.2, de esta Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores.*

*5.3 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con lo señalado en los numerales 7.1, inciso b), 7.2 y 7.3, respectivamente, de la presente Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores.*

*5.4 Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el Capítulo 8 de la presente Norma.*

*5.5 Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada, o al médico del centro de trabajo o de la empresa. Ver Guía de referencia I.*

*5.6 Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, a que se refiere el numeral 7.1 y 7.2 de esta Norma, así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 8.1, inciso b) de la presente Norma.*

*Los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo, según corresponda, y deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico.* (…)

*7.2 La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:* (…)

*c) La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.*

*La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el*

*manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.* (…)

*e) Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo;*

*f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:*

*1) El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y*

*2) El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social, y*

*g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:*

*1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;*

*2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas*…”.

**63.-** De igual manera, debe establecerse como premisa legal el artículo 5.1 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, el cual establece que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

**64.-** El Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado el 11 de septiembre de 1961, señala la obligación del Estado Mexicano de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

**65.-** El Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado el 1 de febrero de 1984, señala la obligación del Estado Mexicano de poner en práctica una política en materia de seguridad y salud de las y los trabajadores y medio ambiente en el trabajo.

**66.-** La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), prohíbe cualquier discriminación hacia la mujer y recomienda la adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad y contrarrestar la exclusión que históricamente ha vivido la mujer.

**67.-** La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), es el primer documento en el que se define la violencia contra la mujer como toda conducta basada en el género (de la mujer) que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, sin importar el ámbito de ocurrencia.

**68.-** La Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995), señala que cualquier manifestación de la violencia, en cualquier ámbito de ocurrencia, infunde miedo e inseguridad a las mujeres y constituye un obstáculo para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

**69.-** Son aplicables de igual forma los artículos 1º inciso a), 2.2 y demás relativos del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, estableciendo los artículos mencionados que la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género y que dicho convenio aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

**70.-** Asimismo, los artículos 7º y 12 del mencionado Convenio 190, establecen que sin perjuicio del artículo 1º y en consonancia con sus disposiciones, que todo miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género; y que las disposiciones de dicho Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o

adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes, para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

**71.-** De lo anterior se concluye que a partir de que la quejosa supuestamente rechazó realizar algunas actividades administrativas como el de sacar copias, argumentando que no estaba dentro de sus funciones y que no sabía hacerlo –circunstancia que no se justifica por parte de esta Comisión–, comenzó a sufrir hostigamiento laboral por parte de **"C"** y demás personal que trabajaba en el Programa de Salud de la Mujer, la quejosa ha sido sometida por parte de la autoridad a una serie de cambios de adscripción en su trabajo sin tomar en cuenta sus motivos personales y de salud (lo cual la impetrante le hizo saber a sus superiores desde un principio), tan es así que en lugar de tomar en cuenta esos motivos, han basado los cambios de adscripción de la quejosa en las supuestas ausencias de **"A"** en sus labores dentro de su jornada laboral, omitiendo y retrasando el cumplimiento de sus obligaciones así como en supuestos engaños y malos comentarios hacia sus compañeros de trabajo, actos de indisciplina, desobediencia y denotando una falta de compromiso con la institución, entre otras, de todo lo cual la autoridad no proporcionó evidencia alguna en su informe ni con posterioridad.

**72.-** Por el contrario, de la evidencia analizada en la presente determinación se desprende que **"E"** desmintió haber sido engañada por **"A"** en relación con la permuta que pretendían realizar entre ellas y que las quejas que supuestamente ha habido en su contra por parte de sus pacientes y de sus compañeros de trabajo, son inexistentes, o que de existir nunca le han sido notificadas a la quejosa, además de que quedó evidenciado que se trata de hechos en los que ni siquiera pudo haber participado **"A"**, en razón de que en el momento en que supuestamente sucedieron, la quejosa contaba con una licencia médica para ausentarse de sus labores, lo cual sin duda le ha ocasionado un descrédito y una devaluación del trabajo que desempeña en la Servicios de Salud de Chihuahua así como una afectación a su imagen, prestigio y dignidad laboral que señala en su escrito de queja, además de que esta situación la deja expuesta al rechazo por parte de sus compañeros de trabajo.

**73.-** A lo anterior, se suma el hecho de que a quien acudió a representar los intereses por parte del sindicato, concretamente **"J"**, le negaron el acceso al expediente laboral de la quejosa con el que pretendía verificar si **"A"** tenía quejas, felicitaciones o actas administrativas.

**74.-** Ahora bien, del contenido de las evidencias señaladas previamente y tomando en cuenta su valoración en conjunto y haciendo uso de los principios de

la lógica y la experiencia, este Organismo derecho humanista puede determinar con meridiana claridad, que si bien es cierto que ha quedado establecido que en el caso han existido algunas cuestiones de orden laboral, como lo son los cambios de adscripción y las permutas que se encuentran previstas en los artículos 179 a 191 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, las cuales este Organismo derecho humanista no tiene competencia para conocer, cierto es también que la autoridad de forma subyacente ha incurrido en prácticas que definitivamente constituyen un hostigamiento laboral o "*mobbing*" en contra de **"A"**, que han contribuido a que su salud se deteriore, según lo manifestado por los dos especialistas que la han valorado y del propio dicho de la impetrante.

## IV.- RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

**75.-** De esta forma, al haberse violentado el orden jurídico establecido en las premisas de la presente determinación, es claro que la consecuencia necesaria de no haberse cumplido con los mencionados preceptos legales por parte del personal adscrito al organismo público descentralizado denominado Servicios de Salud de Chihuahua y de la Secretaría de Salud, es que se inicie y se lleve a cabo un procedimiento administrativo dilucidario de responsabilidades en contra de las y los servidores públicos que participaron en los hechos descritos en la presente resolución, que concluya con alguna de las sanciones establecidas por los artículos 75 de la Ley General de Responsabilidades y 375 de la Ley Estatal de Salud, cuyo contenido es idéntico y concuerda con lo dispuesto por el artículo 417 de la Ley General de Salud, se le informe a la quejosa de forma periódica el estado o el avance de los procesos administrativos en los que evidentemente tendrá un interés como interviniente y asimismo, se les otorguen todos y cada uno de los derechos que tendrán en ese procedimiento de acuerdo con ultimo dispositivo legal en las fracciones mencionadas.

## V.- REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

**76.-** Por todo lo anterior, esta Comisión determina que la quejosa tiene derecho a la reparación integral del daño por los hechos denunciados, en los términos de la jurisprudencia que ha establecido la Corte Interamericana de Derechos Humanos y con base en la obligación que tiene el Estado de reparar las violaciones a los derechos humanos, así como por los daños que con motivo de la actividad administrativa irregular hubiere causado el Estado en los bienes o derechos de la impetrante.

**77.-** Por lo tanto, al haberse acreditado una violación a los derechos humanos atribuible al Estado, la Recomendación formulada debe incluir las medidas efectivas de restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado a la quejosa, para lo cual el Estado deberá de investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

**78.-** Para tal efecto, en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 4, 7 en sus fracciones I, II, V, VII, XII, XIII, XXIV, XXV, XXVI, XXVII, XXVIII y XXIX, 27 fracciones I, II y V, 61 fracción VII, 61 fracción I, 74 fracción IX, X y XI, 96, 97 fracción III, 106, 110 fracción IV, 111, 112 y 126 fracciones VII y VIII, todos de la Ley General de Víctimas; se deberá reparar el daño de manera integral a **"A"** por las violaciones a sus derechos humanos cometidas en su agravio y que han quedado precisadas en la presente Recomendación, así como su inscripción ante el Registro Estatal de Víctimas, debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño lo siguiente:

**Medidas de satisfacción**: De acuerdo con la jurisprudencia establecida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, esta resolución constituye, por si misma, una forma de reparación.

**Medidas de rehabilitación:** La autoridad deberá proporcionarle a la quejosa de forma gratuita la atención médica, psicológica y psiquiátrica especializada que requiera por el acoso psicológico sufrido en su lugar de trabajo hasta su total recuperación.

**Medidas de no repetición**: Estas consisten en implementar las medidas que sean necesarias para conseguir que los hechos violatorios de derechos humanos no se repitan y contribuir a su prevención, por ello, Servicios de Salud del Estado deberá adoptar todas las medidas y los mecanismos legales y administrativos que sean necesarios para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las personas que en el caso y en lo sucesivo sufran acoso laboral y psicológico en su lugar de trabajo, de tal manera que dé cumplimiento a los numerales 5 a 5.8, 7.2 inciso g) números 1), 2) y 3) y 8.1 inciso a) y b) y 8.2 inciso g) de la Norma Oficial Mexicana 035- STPS-2018 relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, estableciendo políticas de prevención de riesgos psicosociales, mecanismos de identificación, análisis y evaluación de factores de riesgo psicosociales orientados a la violencia laboral, acoso, hostigamiento y malos tratos, así como el establecimiento de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral entre otros,

conforme a la mencionada Norma Oficial Mexicana, con la finalidad de que no se vuelvan a repetir cuestiones como las analizadas en el presente caso.

**79.-** Atendiendo a los razonamientos y consideraciones antes detallados, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos estima que a la luz del sistema de protección no jurisdiccional, se desprenden evidencias para considerar violados los derechos fundamentales de **"A"**, específicamente el derecho al desempeño del trabajo en condiciones que no atenten contra la dignidad de las personas y a no sufrir discriminación. Por lo que en consecuencia, respetuosamente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso a), 91, 92 y 93, del Reglamento Interno de esta Comisión resulta procedente emitir las siguientes:

## VI.- RECOMENDACIONES

A Usted **doctor Jesús Enrique Grajeda Herrera,** en su carácter de **Secretario de Salud:**

**PRIMERA.-** Conforme a los hechos y responsabilidades descritas y acreditadas en la presente Recomendación, proceda a la reparación integral del daño a favor de **"A"** en términos de la Ley General de Víctimas y de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, tomando en consideración lo detallado en los párrafos 75 a 79 de la presente determinación.

**SEGUNDA.-** Se instruya a quien corresponda para que se inicie, sustancie y resuelva conforme a derecho, un procedimiento administrativo con motivo de los hechos analizados, en el cual se tomen en consideración las evidencias y razonamientos contenidos en la presente resolución y en su caso se impongan las sanciones que correspondan a los servidores públicos que tuvieron relación con los hechos descritos en esta recomendación.

**TERCERA.-** Se le proporcione a la quejosa de forma gratuita la atención médica, psicológica y psiquiátrica especializada que requiera por el acoso psicológico sufrido en su lugar de trabajo hasta su total recuperación.

**CUARTA.-** Se instruya a quien corresponda para que implemente los mecanismos legales y administrativos que sean necesarios para dar cumplimiento a los

numerales 5 a 5.8, 7.2 inciso g) números 1), 2) y 3) y 8.1 inciso a) y b) y 8.2 inciso g) de la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018 relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención y se tomen las medidas necesarias para prevenir la repetición de actividades como las que dieron motivo a la presente queja y Recomendación.

**QUINTA.-** Se capacite al personal de la Secretaría de Salud y órganos organismos públicos descentralizados del sector salud en el estado de Chihuahua, en temas relacionados con el respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación y derechos laborales.

La presente recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44 primer párrafo de la Ley que rige nuestra actuación, tiene el carácter de pública y con tal carácter se publica en la Gaceta de este Organismo.

Se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por servidores públicos en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de obtener la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trata.

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

Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquellas y éstos, sometan su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que conlleven el respeto de los derechos humanos.

En todo caso, una vez recibida la Recomendación, la autoridad o servidor público de que se trata informará dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, si se acepta. Entregará en su caso, en otros quince días adicionales

las pruebas correspondientes de que ha cumplido, ello según lo establecido en el artículo 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

La falta de respuesta dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada. En caso de que se opte por no aceptar la presente recomendación, le solicito en los términos del artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, funde, motive y haga pública su negativa. No dudando de su buena disposición para que sea aceptada y cumplida.

ATENTAMENTE

**NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA**

**PRESIDENTE**

c. c. p.- Quejosa.- Para su conocimiento.
c. c. p.- Lic. Jair Araiza Galarza, Secretario Técnico de la CEDH.- Mismo fin