

Oficio No. CEDH:1s.14.339/2024

Expediente: CEDH:10s.1.3.370/2023

ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. CEDH:2s.10.022/2024

Visitador ponente: Lic. Gerardo Flores Botello
Chihuahua, Chih., a 21 de octubre de 2024

**SECRETARÍA DE SALUD
PRESENTE.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por “A”,¹ con motivo de actos que considera violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.3.370/2023**; de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6 y 12 de su reglamento interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

I. ANTECEDENTES:

1. En fecha 04 de diciembre de 2023, se recibió en este organismo, el escrito que contiene la queja presentada por “A”, en la que manifestó los siguientes hechos:

“...Es el caso que tengo veinticuatro años trabajando como enfermera en Servicios de Salud del Estado de Chihuahua, adquirí la plaza de “KK” hace ocho años; esto debido a mi preparación, ya que cuento con una

¹ **Información respecto a los datos personales e información de naturaleza confidencial.** Fundamento Jurídico. Acuerdo del Comité de Transparencia de confirmación de Clasificación: **CEDH.7C.2/127/2024 Versión Pública**. Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los datos personales de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación. Lo anterior con fundamento en los artículos 6, Apartado A, fracción II y, VIII, párrafo sexto, 16, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, fracción III, párrafo tercero de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 3, fracción XXI, 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 128, y 134 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua; 1, 6, 7, 16, 17, 18, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, 16 y 171, fracción VII, de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua; 4, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, y demás aplicables. Lineamientos Séptimo fracción I, y Trigésimo Octavo fracción I, de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas. Motivación. Difundir esta información violentaría el derecho de protección de datos. (Véase prueba del daño). Temporalidad. Información Confidencial: Restringida por tiempo indefinido.

maestría en salud laboral de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Por mi desempeño con calidad y eficiencia durante todos estos años laborados, presto mis servicios como “KK” de manera normal y cumplo con los deberes propios de mi función en el Hospital General de esta ciudad de Chihuahua. Fui notificada el día 24 de agosto del año en curso, de que me realizaron un cambio de adscripción “por necesidades del servicio”, al Centro de Cancerología a partir del 08 de septiembre de este año, sorprendentemente y sin comprender el porqué de dicha determinación.

Cabe señalar que al momento de ser notificada del cambio de adscripción y debido a la extrañeza y sorpresa que me generó esto, no lo firmé, pero sí obedecí a dicho cambio, habiéndome presentado como lo mencioné a partir del 08 de septiembre de los corrientes en el Centro de Cancerología, pero al arribar al nuevo lugar de trabajo, me encontré con que se me estaba asignando el puesto de enfermera operativa, lo que a todas luces y obedeciendo a mi código o nivel de plaza no me corresponde. El día que recibí el oficio de cambio de adscripción, yo hablé con la “H” en ese momento, que era “B”, quien me dijo que mi cambio de adscripción se debía a que existían tres llamados de atención hacia mi persona y un video en el que yo me encontraba agrediendo a un familiar de un paciente, a lo que yo le dije que eso no era posible porque nunca he sido notificada de ninguna investigación en mi contra como servidora pública y mucho menos se me ha dicho que exista alguna queja o inconformidad en cuanto a mi trabajo, sosteniendo la “H” que efectivamente, yo tenía tres llamados de atención y la existencia de ese video, negándose a mostrarme el video o los llamados de atención.

Por esto, ya una vez que me presenté a trabajar en el centro de cancerología, comencé a recabar pruebas y a buscar elementos que me indicaran quién o por qué tienen una investigación en mi contra, pero tuve que esperar a mi periodo vacacional y acudí el lunes 27 de noviembre del año en curso al departamento jurídico de Servicios de Salud, fui atendida por una señorita que no recuerdo su nombre, pero es abogada adscrita al mencionado departamento, le expuse mi situación, pero ella me indicó que realmente no existe una investigación en mi contra, ya que ellos no tienen ningún antecedente de mi persona en ese departamento; me sugirió que solicitara la información al Subdirector de Recursos Humanos, por lo que así lo hice y elaboré un escrito de mi puño y letra donde pedí copia o revisión de mi expediente personal e información para saber si realmente existen esas llamados de atención y ese video que

me informó la “H”, el mismo fue recibido el mismo 27 de noviembre de 2023, encontrándome en tiempo de que se me informara al respecto.

Cabe señalar que yo tengo una copia de mi expediente que me remitieron el 31 de agosto de 2023, el cual me entregaron en el hospital, en el que no existe ninguna evidencia de llamados de atención hacia mi persona ni del supuesto video. Es por ese motivo que considero que estoy siendo víctima de violación a mis derechos humanos, ya que fui cambiada de manera arbitraria de mi centro laboral, generándome un perjuicio, puesto que a raíz de este cambio, se me va a descontar un concepto denominado “mediano riesgo” y además, me quitaron mis funciones como “KK”; me tienen en un estado de indefensión al no aclararme las razones del cambio, por lo que en este tiempo me encuentro realizando funciones de enfermera operativa que distan mucho de las concernientes a mi código o plaza y que es una decisión arbitraria e irregular que me produce una inestabilidad económica, laboral, mental, emocional y familiar, ya que desde el día del cambio de adscripción, tengo mucho temor de perder mi trabajo. No tengo certeza de las verdaderas razones del cambio, dado que “por necesidades del servicio”, no me dejan claras las razones por las cuales me quitaron mis funciones.

Dentro de lo que he podido indagar, es que “C”, quien tiene el cargo de “D” y la anterior “H”, “B”, se pusieron de acuerdo para cambiarme a dicho centro y no permitirme realizar funciones como “KK”, con la intención de que yo me canse y renuncie a mi trabajo. Esta situación me la informó una compañera de nombre “F”, que se encontraba en la misma oficina de “C”, y escuchó presencialmente cuando “C” le llamó a “G”, que actualmente funge como “H” del Centro Estatal de Cancerología, para decirle que yo ya me iba a ir para allá y que no me permitiera realizar mis funciones de “KK”, desconociendo yo totalmente los motivos personales o de cualquier otra índole que las hayan motivado a causarme ese perjuicio, quitándome mis funciones y mi lugar de adscripción de manera injustificada y además arbitraria, pretendiendo desestabilizarme, de tal manera que quieren que renuncie a mi empleo, lo cual es totalmente injusto y violatorio a mis derechos humanos, viéndome en la necesidad de buscar las supuestas llamadas de atención y el video que se rumora que existe en mi contra y que nunca se me han dado a conocer por “B” y “C”.

Por todos los motivos que expongo en la presente queja, por violación al derecho a la legalidad y a la seguridad jurídica, por el derecho a una vida

libre de violencia y a un trabajo digno y por hechos constitutivos de mobbing (acoso laboral), es que amablemente solicito la intervención de esta H. Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para que se realice una investigación al respecto, ya que actualmente me encuentro en un cuadro depresivo, ansiedad, crisis de pánico e incluso pensamientos suicidas porque siento que mi vida ya está perdiendo el sentido.

Tengo mucha angustia de que me quiten mi trabajo, debido a que no he podido ver esos supuestos llamados de atención; también porque de mi trabajo depende mi economía, el sustento de mi familia y mi trayectoria como profesionista; lo que es muy importante para mí, tiene un valor incalculable para mi persona, puesto que es a lo que me he dedicado gran parte de mi vida, es mi sustento, mi razón de ser y mi vocación. No entiendo qué les hice a estas personas para que planearan hacerme este daño o que quieran que yo renuncie...". (Sic).

2. En fecha 02 de febrero de 2024, se recibió el informe de ley de la autoridad, mediante el oficio número SS/DJ/0047-2024, signado por la licenciada Gilda Vanessa Rodríguez Ordoñez, Jefa del Departamento Jurídico de la Secretaría de Salud en el Estado, dentro del cual comunicó a este organismo lo siguiente:

“...En referencia a los hechos que la trabajadora señala como actos de violación a sus derechos humanos laborales, es menester señalar que los mismos carecen de fundamento, ya que “A”, dentro de sus manifestaciones, no aporta elementos de convicción que permitan acreditar su dicho (...). Efectivamente tal y como lo señala la quejosa, la misma se encontraba laborando dentro del Hospital General “Dr. Salvador Zubirán Anchondo” dentro de una jefatura de enfermería; sin embargo existieron varios sucesos y quejas en su contra, por varios compañeros de ella que se encontraban subordinados, así como de sus superiores jerárquicos, donde manifestaron el maltrato que recibían o en su caso evidenciaron el trato hostil de la misma hacia ellos, tal es el caso de “B”, quien se desempeña con el cargo de “I”, según se desprende de su manifestación efectuada el día 01 de junio de 2023, bajo lo siguiente:

“El 25 de marzo subo a medicina interna a visitar al compañero “J” para ver cómo se encontraba, ya que estaba internado en ese momento. Ya de vuelta a mi oficina, llego a cirugía 2 porque supervisión de enfermería comenta que la “KK” “A”, se había sentido mal el día anterior, estando ahí esperé a que se desocupara y le pregunto de entrada cómo se siente, que supe que andaba mal de salud, se mete a la cocina del piso, se voltea

y de manera agresiva contesta que tiene problemas con su hijo y que está muy molesta por las decisiones que he tomado como “H”; tranquila le pregunto cuáles decisiones, y en tono aún más molesto contesta: “de supervisión y ahora la sub jefatura” -ya que ella había pedido la oportunidad de cubrir supervisión- cuestionó por qué el compañero “K”, a lo cual yo le contesté que porque cumplía con el perfil (se comenta cuál es el perfil).

Le hice la observación de que si conmigo que soy “H” me agrede gritando y llorando, no quería imaginarme como se pone ante una situación con su personal del piso, que en supervisión y la jefatura se ven muchas problemáticas diferentes y difíciles, a veces hasta con sindicato (área de conflictos), que ya había bajado una persona a reportarla por cómo se dirige al personal. El deber de un jefe de servicio es contener las situaciones que se presenten en él, para que no lleguen a supervisión, mucho menos a la jefatura y sindicato que parte del perfil que es la actitud, y por lo tanto, no cuenta con el perfil para un puesto con mayor jerarquía, que operativamente es buena y me reclamó que no tiene reconocimiento por escrito, solo verbal y le pregunto que si ella necesitaba un reconocimiento por escrito por realizar su trabajo; menciona que también algunas de sus compañeras no estaban de acuerdo con las decisiones que estoy tomando, que era la única que se atrevía a expresarlo, le dije que se analizara y trabajara en su actitud, que estas decisiones no las tomaba yo sola, que yo también tengo un mando que me autoriza o no mis propuestas, que no podría creer que algo tan sencillo la pusiera tan mal, porque continuaba llorando y haciendo berrinche, que un jefe no debe actuar así y me preocupaba bastante en su forma que abordar las situaciones, que lo viera como un área de oportunidad. Dijo que iba a pedir su cambio de servicio por escrito, que había compañeras con menos antigüedad que ella, le comenté que esperaba su solicitud de cambio por escrito y analizaría si puede irse a donde ella pusiera; salí y abordó al personal diciéndoles que por su culpa ella se va del servicio, haciéndolo, así como cada turno.

Al día siguiente, se presentó la coordinadora estatal de enfermería porque le marco y como no le puedo contestar le envió un mensaje a mi parecer grosero. Con todo eso hubo persona que bajó a expresar la manera como ella se dirige al personal de enfermería y ya están cansados y nadie quiere cubrir ese piso.

Se habla con supervisión comentando todas las situaciones presentadas últimamente y poder cambiar su ambiente laboral, por lo cual se tomó la decisión de realizar un cambio de servicio."

Del anterior relato es susceptible verificar la manera de conducirse de la trabajadora "A", dentro de un aspecto negativo, hostil y de reproche ante su superior jerárquico, mismo que se percibe de frustración y enojo ante el hecho de no haber sido considerada para el puesto de supervisión, lo cual la aleja totalmente de ser la agredida, para convertirse en una agresora, puesto que dentro del ámbito laboral obviamente existen varios aspectos o decisiones que no serán del agrado del trabajador, pero para abordarlas siempre debe efectuarse dentro de un ambiente de respeto y cordialidad, lo cual se palpa que no aconteció en lo relatado.

Lo anterior concuerda perfectamente con lo relatado en el escrito de fecha 10 de julio de 2023, suscrito por "L", debidamente asistida por "M" y "N", bajo lo siguiente:

"El día viernes 07 de julio, al estar realizando el recorrido que damos a diario los supervisores del turno matutino y yo, como parte de su plan de trabajo, al entrar al servicio de cirugía 11 me percaté que la compañera "O" venía con una palangana con agua por el pasillo enfrente del control de enfermeras, lo cual me llamó la atención porque en esta área no tendría que andar con una palangana con agua, por lo que le pregunté si iba a bañar a un paciente y me respondió que no, que se dirigía a limpiar las mesas puente de sus pacientes. Esto me pareció algo extraño, puesto que no está dentro de las funciones de los auxiliares de enfermería, pues corresponden al departamento de intendencia estas actividades.

Continúo con el recorrido hacia donde me dirigía, pues consideré que esto lo tenía que tratar con la jefa de piso en privado, que es lo correcto.

Me encaminé al departamento de inhaloterapia con "P", al terminar de hablar con ella, voy a donde estaba "O", quien estaba limpiando ya el buró de la parte superior y le pregunté que si aparte de la mesa puente, también limpiaba el buró, a lo que me respondió que sí.

Salí al pasillo, ya que se escuchaba una discusión de esta situación en el pasillo; lugar donde le comentaban a la jefa del piso "A", que no debería de ser el personal de enfermería el que realizara estas actividades, quien ya estaba alterada y se estaba dirigiendo al supervisor "Q", y le dijo que

si él decía que no lo dejara de hacer y él le explicaba que se tenía que ver; ya no estaba solamente interviniendo él, sino también las supervisoras “R” y “M”, e incluso yo le comenté que eso no está correcto, pero ella ya estaba muy molesta y no permitía ningún diálogo. Esto se estaba saliendo de control, por tal motivo, “M” sugiere que nos quitemos del pasillo, por lo que todos caminamos hacia el control, pero ella se separó de nosotros y salió del departamento bastante molesta; lo cual no debe ser de una “KK” tomar este tipo de actitudes, ya que somos un equipo, todos los que conformamos el staff de enfermería, y es de suma importancia el respeto que nos debemos de tener y la importancia de una comunicación efectiva sin alterarnos”.

Lo cual se robustece con la manifestación vertida por “Q”, Supervisor de Enfermería del Hospital General “Dr. Salvador Zubirán Anchando”, quien se encuentra debidamente acompañado por “M” y “R”, Supervisoras de Enfermería, los cuales señalan lo siguiente en su escrito de 11 de julio de 2023:

“Por medio de la presente me dirijo a usted para darle a conocer la situación que se presentó el viernes 07 de julio del presente año. Como parte de las funciones y plan de trabajo de la Supervisión de Enfermería, se hace un recorrido diario por los distintos departamentos del hospital para ver pendientes y/o situaciones de los pacientes.

Ese día, al llegar al servicio de cirugía, dos de mis compañeras supervisoras y la “S”, nos topamos de frente a la compañera que funge como auxiliar de enfermería, la cual sale del control de enfermería con una palangana con agua, motivo por el que la “S” le pregunta si va a realizar un baño, quien le responde que no, que va a realizar limpieza de mesas puentes y buró de la unidad del paciente; “A”, comenta desde su oficina que siempre se ha hecho así.

De momento no se comentó nada, por lo cual me dirijo al refrigerador que está dentro del control de enfermería para verificar la red fría y en ese momento, gritando desde su oficina, me dice la jefa: “siempre se ha hecho así”, a lo que le respondo de manera tranquila que esa no es función de enfermería y que debemos quitarle más carga de trabajo al personal, por lo que nuevamente, gritando y de manera autoritaria, me responde: “si tú me das la orden, en este mismo momento se deja de hacer”, yo le respondo que yo solo no tomo las decisiones, que lo vamos a consensar en equipo y posterior le damos la indicación.

En ese momento me retiro del control de enfermería y ella me sigue hasta el pasillo donde están mis compañeras y de la misma forma prepotente y gritando seguía insistiendo que si yo le daba la orden lo dejaban de hacer. En ese momento la abordan mis compañeras supervisoras; sin embargo, ella no aceptaba sugerencias ni escuchaba lo que se le decía, por lo cual preferimos acercarnos nuevamente al control de enfermería y de ahí ella salió del servicio molesta.

Cabe mencionar que no es la primera vez que este tipo de situaciones ocurren con ella, ya que siempre que me toca supervisar ese servicio, hay días en los que me ignora totalmente o su comportamiento es grosero y prepotente, aun delante del personal que labora en el servicio, cabe señalar que ambos pertenecemos a un equipo gerencial y que sobre todo somos personas educadas y que en su función de “KK” y yo, Supervisor de Enfermería, debe existir una comunicación y respeto.

Motivo por el cual solicito su intervención y reitero mi disposición para seguir ejecutando mis funciones de la mejor manera posible en un ambiente laboral adecuado”.

Cabe destacar que derivado del hecho relatado, donde se evidencia el problema de actitud de la trabajadora, del cual se asume que ella es la violentadora de las personas que se encuentran bajo su mando y supervisión, ya que dentro de su puesto, ordena a las enfermeras a su cargo a efectuar funciones que no se encuentran dentro del ámbito de su competencia, sino de intendencia, lo cual también se considera una manera de ejercer violencia en su personal, dado que no tiene respeto por sus respectivos códigos, destacando que la labor consistente en la limpieza, no es denigrante, porque al final es una labor altruista y de servicio a favor del paciente; sin embargo, no se encuentra dentro de sus funciones el llevar a cabo la limpieza de las mesas puente de los pacientes.

Asimismo es de reprochar la actitud de la trabajadora, misma que denota un comportamiento altamente agresivo, hostil, contrario a las características con las que debe contar todo servidor público y más con puesto de jefatura, donde es vital que cuenta con las características mediadoras, conciliadoras, que actúe de manera objetiva y en favor de un bien colectivo, lo cual evidentemente no sucede en el caso de la trabajadora “A”, donde se advierte que es una persona agresiva,

inestable, fuera de sus cabales y totalmente irrespetuosa; y dado que su actuar se encuentra fuera de lo establecido dentro de la conducta esperada de un funcionario público, se procedió el día 12 de julio de 2023, a emitirle a la trabajadora una medida disciplinaria consistente en una llamada de atención verbal, por falta de respeto a sus superiores, concretamente a “Q” del turno matutino, y “L”, que se desempeña con el cargo de “S”, al levantar la voz (gritos). Esto con base al artículo 133 de las CGT,² de conformidad con el capítulo XVII de las Medidas Disciplinarias, en los artículos 225, 226, 228 y 229 fracción I de las Condiciones Generales de Trabajo.

Posteriormente, también una de las compañeras subordinadas a la quejosa, manifestó ser vulnerada dentro de sus derechos humanos por parte de la enfermera “A”, en conformidad con la manifestación efectuada el día 10 de agosto de 2023, por parte de la enfermera “T”, bajo lo siguiente:

“Por medio de la presente me es grato saludarle y a la vez informarle que el día de hoy al ingresar al servicio de cirugía 2 a las 14:00 horas, me recibe la jefa de piso “A” con la nueva dinámica para la recepción de turno, la cual consiste en ir unidad por unidad recibiendo, valorando y checando pacientes. Me pareció una excelente idea, ya que en ocasiones anteriores se han dejado pacientes en condiciones deplorables que van desde sondas y drenajes llenos, hasta pacientes con ropa de cama mojada, ya sea de sangre o de algún otro tipo de secreción. Cuento con la evidencia suficiente para demostrar de lo que hablo.

En lo que no estoy de acuerdo es en la manera que la misma jefa se refiere a mi persona, ya que intenta evidenciarme delante de mis compañeros, familiares y pacientes, siendo muy obvia en la preferencia o el desagrado que siente hacia algunos compañeros, por lo cual me estoy viendo afectada y siento estos acontecimientos personales y de hostigamiento hacia mí”.

En ese mismo orden de ideas, resulta muy evidente que la trabajadora “A” tampoco se conduce de una manera correcta con sus subalternos, ya que proporciona un trato muy poco profesional en pretender evidenciar a sus compañeros, cuando lo correcto es llevar a cabo una supervisión efectiva con el objetivo de mejorar los servicios de enfermería que se

² Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud.

proporcionan a favor de los usuarios de salud; sin embargo, dicha retroalimentación siempre debe efectuarse en privado, evitando enterar a las demás personas ajenas y de manera respetuosa.

Dada la anterior relatoría de los sucesos acontecidos dentro del Hospital General “Dr. Salvador Zubirán Anchondo”, se permite acreditar que, evidentemente el desempeño de “A” como “KK”, sí era sumamente delicado y no podía continuar de esta manera, por la propia funcionalidad del hospital en referencia, ya que la misma, dentro de este momento no cuenta con la capacidad operativa para desempeñar una jefatura, porque de su comportamiento se desprende su incapacidad para deliberar con objetividad los asuntos inherentes a sus funciones, dado que no cuenta con las habilidades de dialogar, ni el temple para desahogar las diversas problemáticas, en razón de su carácter explosivo, que merma en todos los aspectos la operatividad del hospital, cuestión por la cual, a pesar de que el personal de salud nunca es suficiente, se optó por poner a la quejosa a disposición en virtud de los problemas que genera dentro del hospital. Según es posible advertir del oficio No. HGA1039412023, suscrito por “U”, quien tiene el cargo de “V”, donde se aprecia lo siguiente:

“Por medio del presente, le informo la situación que se tiene con la trabajadora “A”, quien se desempeña como “KK” en la jornada matutina, adscrita a esta unidad hospitalaria, a pesar de las necesidades de recurso humano que tiene el servicio de enfermería de este hospital, nos vemos en la necesidad de poner a disposición a la compañera con fundamento en el artículo 133 fracciones IV y V de las Condiciones Generales de Trabajo. Asimismo, me permito informar que no es necesario cubrir el recurso”.

Por lo que, evaluando la situación y preponderando a los usuarios de los servicios de salud, aunado a las necesidades existen en el Centro de Estatal de Cancerología, ante la apertura de la nueva área de hospitalización, fue el motivo por el cual, se lleva a cabo el cambio de adscripción de la quejosa al Centro Estatal de Cancerología, según es posible acreditar a través del oficio No. DAD/SRH/DRL1234762, de fecha 18 de agosto de 2023, suscrito por “X”, en su calidad de “Y”, enfatizando que dentro de dicho cambio, en momento alguno se procedió a vulnerar sus percepciones, sino que únicamente con la modificación de adscripción de manera inevitable, se suspende el pago de compensación por laborar en área nocivo peligrosa (concepto 30), en función de cambiarse a otra unidad médica; sin embargo, dicho concepto 30 es

perfectamente factible de obtenerse, solo debe mediar el trámite respectivo de la trabajadora ante la Comisión Auxiliar Mixta de Seguridad e Higiene en el trabajo correspondiente, además de las funciones a desarrollar, siendo esto perfectamente justificable, al haberse acreditado que la misma, por el momento carece de habilidades para fungir dentro de una jefatura, en virtud de su inestabilidad emocional que ella misma afirma dentro de su escrito de queja, lo cual es factible reforzar como una confesión expresa de la misma bajo el siguiente criterio sustentado por los Tribunales Colegiados de Circuito, publicada en Octava Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, visible en la página 857, del Tomo XII, Diciembre de 1993, que se transcribe:

“DEMANDA, LAS ASEVERACIONES HECHAS POR EL QUEJOSO EN LA, CONSTITUYEN UNA CONFESIÓN EXPRESA (ARTICULO 95 DEL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES). Siendo disposición del artículo 95 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria; el que los hechos expresados por el promovente en la demanda, constituyen una confesión expresa, es evidente que las aseveraciones que el peticionario formula en su demanda de amparo, prueban plenamente en su contra sin necesidad de ofrecerse como prueba, por constituirse una confesión expresa”.

Bajo ese orden de narrativa, es visible que en momento alguno se han vulnerado los derechos humanos de la trabajadora por parte de este organismo, sino que se hayan tomado las decisiones que se han considerado más armoniosas y coherentes para establecer un ambiente de cordialidad y respeto, lo cual impacta directamente a los servicios que se proporcionan a los usuarios de salud, ya que con las actitudes e inestabilidad de la quejosa, no es posible que la misma cuente con la dirección de una jefatura y tenga personal a su cargo, que al final del día, tampoco este organismo debe permitir que se vulneren sus derechos humanos, sino que debe perseguir por implementar las directrices que sean necesarias para garantizar un ambiente sano dentro del ámbito laboral.

Por otra parte, debe establecerse que en momento alguno se ha pretendido afectar a la quejosa, por lo cual, no se buscó disminuir su percepción salarial, solo sus funciones por el bien de los usuarios de los servicios de salud, así como de la debida funcionalidad del hospital, por eso se le mandó a una unidad médica, buscando no otorgarle funciones de supervisión, en las que se determinó su incompetencia para

ejercerlas, así como en la deliberación de decisiones, diálogo, entre otros inherentes a una jefatura; sin embargo, desafortunadamente también dentro del Centro Estatal de Cancerología, se presentó un acontecimiento sumamente grave, de conformidad con la nota informativa de fecha 29 de diciembre de 2023, suscrita por “A”, “Z”, “AA”, “BB” y “CC”, bajo lo siguiente:

“Por medio de la presente, me dirijo a usted para informar los hechos ocurridos el día viernes 29 de diciembre 2023. Acude la paciente “DD”, correspondiente al expediente “EE”, con diagnóstico cáncer de pulmón a recibir tratamiento de quimioterapia en Quimioterapia Ambulatoria, bajo las siguientes indicaciones:

- Pre medicación: Difenhidramina 30 mg en 100 cc de solución salina 0.9% + Ondasetron 16 mg para 10 minutos.*
- Etoposido 120 mg en 500 cc solución salina 0.9% para 1 hora.*
- Durvalumab 600 mg en 250 solución salina cc 0.9% para 1 hora en caso de no haber aplicar el resto de la quimioterapia”.*

A las 11:30 horas, la paciente solicita el resto de sus ampollas para el día 2 y 3 del esquema de aplicación de quimioterapia. Al momento de revisar la enfermera encargada “AA”, se da cuenta de que faltan las otras 4 ampollas de Etoposido (20 mg/ 1 ml frasco ampula con 5 ml), al preguntar a la enfermera encargada de preparación de citotóxicos “A”, ésta indica que cometió un error y preparó los 600 mg de Etoposido porque se confundió pensando que eran 20 mg por ampollita. “Z” administró la dosis preparada de Etoposido, por lo cual, no se realizó la doble verificación que indica la tercera Acción Esencial para la Seguridad del Paciente “Seguridad en el Proceso de Medicación”.

La enfermera “AA” se comunicó con “CC” (cubriendo a supervisoras) para informar de manera inmediata cómo ocurrió la situación. Posteriormente “CC”, se comunicó vía telefónica con “FF” para informar y solucionar la situación. El médico “FF” refirió que la dosis administrada era de alta toxicidad, por lo que la paciente tendría altas posibilidades de fallecer y que era necesario tratarlo con “GG”, el cual funge como “HH” de la institución, mismo que dejó las indicaciones de manera telefónica y consistían en aplicar filgrastim 1 ampollita cada 24 horas por 5 días.

Acudieron a supervisión de enfermería la paciente “DD” y su familiar, expresando su preocupación e inconformidad con el personal de enfermería de Quimioterapia Ambulatoria, por lo que presentaron queja escrita. Se entrega indicación por escrito para la aplicación del Filgrastim, y se hace el compromiso de comunicarse vía telefónica el día martes 02 de enero de 2024, para acudir a cita con directivos médicos. Cabe mencionar que la paciente es foránea y genera gastos extras mantener su estancia, ya que decidieron quedarse en la ciudad de Chihuahua para monitorear posibles complicaciones. La familiar entregó queja al Departamento de Calidad.

De lo anteriormente expuesto, es evidentemente perjudicial el desempeño de la quejosa dentro del área de salud, ya sea dentro de la supervisión de personal de la salud, así como en la atención directa con los usuarios de los servicios de salud, siendo esto último mucho más grave, ya que se compromete la vida e integridad de terceras personas que depositan su confianza en las instituciones de salud, dado que acuden con necesidades muy puntuales dentro de su salud; sin embargo, de manera sorpresiva se encuentran con funcionarios públicos que no deberían estar desarrollándose dentro del campo de la medicina, ya sea por incapacidad derivada de la falta de conocimientos y/o inexperiencia, o en su caso, porque el trabajador se encuentra dentro de un lapso de su vida, en que su salud mental no es la óptima, lo cual no es recriminable, sino lo reprochable es no haber tomado las medidas pertinentes para poner de conocimiento a la institución respecto a la incapacidad invocada, para con esto evitar el transgredir los derechos humanos de otras personas, tal como en el caso en concreto, donde la trabajadora a expensas de referir que sus derechos humanos están siendo vulnerados, lo cual no la legitima para atropellar otros derechos humanos de mayor jerarquía, como es la vida humana de una persona de 80 años, que a la fecha se encuentra luchando contra el cáncer de pulmón, a lo cual es necesario agregar las lesiones graves que causó la trabajadora por su irresponsabilidad de omitir realizar la doble verificación que indica la tercera Acción Esencial para la Seguridad del Paciente “Seguridad en el Proceso de Medicación”.

Por lo que con su actuar, lejos de brindar un servicio con calidad a favor de la población, terminan siendo un mal a la población, motivo por el cual, a pesar del dolor que se inflige a la trabajadora con su separación, resulta indispensable preponderar los derechos de una población sobre los de una trabajadora; cuestión por la cual, posteriormente a efectuarse el

proceso correspondiente, con la debida oportunidad de acceder a una debida defensa en conformidad a los principios establecidos dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagrados en los artículos 14 y 16, se determinó notificarle a la trabajadora su cese definitivo, dado que su ejercicio compromete altamente el bienestar de la población que acude a acceder a los servicios de salud; asimismo se pone en riesgo a los trabajadores respecto de los cuales también es oportuno proteger sus respectivos derechos humanos.

En virtud de lo anterior, se debe concluir que no existe ni existió vulneración a los derechos humanos de la trabajadora, ya que el cambio de adscripción del que se inconforma, obedeció en su momento a las quejas en su contra existentes por parte de su equipo laboral, donde sus subalternos y superiores jerárquicos coincidieron dentro de la modalidad de tiempo, modo y lugar, que la quejosa es una persona muy conflictiva y explosiva, que ha generado varios acontecimientos donde se desprende que por el momento no cuenta con las herramientas necesarias para desempeñarse bajo un cargo de jefatura, dado que, para contar con dicha capacidad, es necesario contar con una estabilidad emocional que le permita desempeñar sus labores de manera eficiente y armoniosa, siempre en respeto de sus subalternos y jefes; razón por la cual, y en consideración a la trabajadora en mención, así como por necesidades del servicio, ya que existió dentro del Centro Estatal de Cancerología, la apertura de una nueva área de hospitalización, se efectuó el cambio de adscripción con las mismas percepciones salariales, a excepción del concepto 30, que debía únicamente tramitarse en el centro referido, con lo cual en momento alguno se afectaba a la trabajadora, sino todo lo contrario, ya que en conformidad a sus habilidades existentes, en el momento se le dio la oportunidad de desempeñarse profesionalmente; sin embargo, no se contaba con el hecho de que la trabajadora efectuara una omisión que trajera como consecuencia el riesgo de la vida de una persona adulta mayor, que no debería estar en esta situación si el desempeño de la trabajadora fuera de manera profesional.

Capítulo IV

Existencia de los actos u omisiones

Por lo expuesto líneas arriba, se considera que no existen actos u omisiones que hayan agredido o violentado derechos fundamentales de "A" en virtud de que:

En ningún momento se le vulneraron sus derechos humanos por parte de esta institución, sino todo lo contrario, ya que en todo momento se efectuaron las gestiones conducentes para proteger sus derechos humanos dada su incapacidad para lidiar con las presiones de una jefatura, aunado a implementar las medidas necesarias para garantizar un ambiente sano dentro del hospital general, lo cual impacta directamente dentro de los servicios que se proporcionan a sus usuarios.

Asimismo, en contestación a las interrogantes formuladas por esa H. Comisión, se procede a dar contestación a las mismas mediante el oficio No. DAD/SRH/DRL1240335, suscrito por el Ing. Luis Roberto Carrera Esparza, en su calidad de Jefe del Departamento de Relaciones Laborales de Servicios de Salud de Chihuahua...". (Sic)

3. Con motivo de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de aquellos medios probatorios que permitieran demostrar la verdad sobre los hechos planteados, lográndose recabar las siguientes:

II. EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja presentado por "A" en este organismo en fecha 04 de diciembre de 2023, transcrito en el párrafo 1 de la presente resolución.
5. Copia simple del escrito de fecha 30 de noviembre de 2023, presentado por la imponente ante el Presidente del Comité de Ética de Servicios de Salud del Estado, mediante el cual plasmó parte de los hechos de los que se queja, solicitando su intervención, al que acompaña copia de su expediente laboral.
6. Escrito sin fecha signado por la quejosa, recibido en este organismo el 27 de diciembre de 2023, mediante el cual informó a este organismo su disposición para llegar a un acuerdo conciliatorio con la autoridad, proponiendo que se daría por satisfecha si se le restituía en el cargo que ostentaba anteriormente como "KK", ya que en ese entonces se encontraba como enfermera general; así como que se le garantizara un ambiente laboral libre de violencia.
7. Evaluación psicológica para casos de quejas interpuestas dentro de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos respecto de "A", de fecha 01 de febrero de 2024, elaborada por el licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, entonces

psicólogo adscrito a este organismo, quien concluyó que la quejosa se encontraba afectada emocionalmente por los hechos que narró en su queja.

- 8.** Solicitud de medida cautelar de fecha 02 de febrero de 2024 elaborada por la maestra Paulina Chávez López, Visitadora General de este organismo, dirigida al maestro Gilberto Baeza Mendoza, Secretario de Salud y Director General de Servicios de Salud de Chihuahua, a fin de que girara instrucciones a quien correspondiera, a efecto de que se tomaran las medidas precautorias o cautelares necesarias para que la situación laboral de la quejosa, se mantuviera en el estado que guardaba en ese entonces, hasta en tanto no se resolviera el presente asunto.
- 9.** Oficio número SS/DJ/0086-2024, recibido en este organismo el 02 de febrero de 2024, signado por la licenciada Gilda Vanessa Rodríguez Ordoñez, Jefa del Departamento de Servicios Jurídicos de la Secretaría de Salud en el Estado, mediante el cual informó que la solicitud de medidas cautelares fue aceptada.
- 10.** Oficio número SS/DJ/0047-2024, de fecha 22 de enero de 2024, signado por la licenciada Gilda Vanessa Rodríguez Ordoñez, Jefa del Departamento de Servicios Jurídicos de la Secretaría de Salud en el Estado, mediante el cual rindió el informe de ley requerido, ya transcrito en el párrafo 2 de la presente resolución, al que anexó los siguientes documentos de relevancia:
 - 10.1.** Copia simple del acta circunstancial de hechos de fecha 08 de enero de 2024, signada por “JJ”, “CC”, “AA” y “E”, elaborada con motivo de la nota informativa elaborada por “CC”, en la que narró los hechos ocurridos el día 29 de diciembre de 2023 en los que “A” estuvo involucrada, señalando que ésta había administrado de manera incorrecta un tratamiento a una paciente en el Centro de Cancerología; estableciéndose en la referida acta que no fue posible levantarle la correspondiente acta administrativa a “A”, en razón de que contaba con una incapacidad que había iniciado el día 04 de enero de 2024, y concluía hasta el día 13 de enero del mismo año. Dicha acta contaba con los siguientes anexos:
 - 10.1.1** Nota informativa de fecha 29 de diciembre de 2023, signada por “A”, “Z”, “AA”, “BB” y “CC”, elaborada por los hechos ocurridos con la paciente “DD” en el Centro de Cancerología, donde estuvo involucrada “A”.

- 10.1.2** Copia de la hoja de indicaciones de carboplatino + etopósido + durvalumab del Centro de Cancerología, en la que se señalan las indicaciones para el tratamiento que debió recibir la paciente “DD”.
- 10.1.3** Copia de la incapacidad con número de serie 008LM0292735, otorgada a “A”, comprendiendo del día 04 al 13 de enero de 2023, por un trastorno depresivo grave y firmada por la doctora Xóchitl Duque Alarcón.
- 10.1.4** Copia simple del oficio número DAD/SRH/DRL/234762, de fecha 18 de agosto de 2023, firmado por el contador público Juan Campos Gutiérrez, Subdirector de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua y dirigido a “A”, donde le notificó su cambio de adscripción por necesidades del servicio. Al reverso del oficio se observa un escrito elaborado a mano, donde el oficial notificador refiere que “A” se rehusó a firmar de recibida tal notificación.
- 10.1.5** Copia simple del oficio número HGA/0394/2023 de fecha 14 de agosto de 2023, remitido por parte del doctor Javier Chacón Lechuga, Director del Hospital General “Doctor Salvador Zubirán Anchondo” y dirigido al contador público Juan Campos Gutiérrez, Subdirector de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua, mediante el cual puso a disposición a la trabajadora “A”.
- 10.1.6** Escrito de fecha 10 de agosto de 2023 elaborado por “T”, dirigido a la Jefa del Departamento de Enfermería, mediante el cual le informó que se había sentido afectada por actos de hostigamiento por parte de “A”.
- 10.1.7** Acta circunstanciada de fecha 12 de julio de 2023, firmada por “B” y “L”, en la que se estableció que se hizo una llamada de atención verbal a “A” por haberle faltado el respeto a sus superiores jerárquicos.
- 10.1.8** Escrito de fecha 10 de julio de 2023 elaborado por “L” y firmando como testigo “M”, dirigido a la Jefa de Recursos Humanos, mediante el cual le hicieron del conocimiento una situación que se presentó con “A”, señalando que ésta le

ordenó a sus subordinados que realizaran tareas que no les correspondían, situación que derivó en una discusión entre ella y algunos supervisores; mencionando igualmente que “A” se encontraba muy molesta y alterada, de forma que no permitía diálogo alguno.

10.1.9 Escrito de acta de hechos de fecha 11 de julio de 2023, por “Q” y firmada por “M” como testigo, mediante el cual le hicieron del conocimiento a la Jefa del Departamento de Enfermería de Servicios de Salud, hechos suscitados el día 07 de julio de 2023, señalando que “Q” observó que una Auxiliar de Enfermería iba caminando con una palangana con agua, lo que le pareció extraño, por lo que al cuestionarle si iba a bañar a algún paciente, dicha persona le señaló que no, y que iba a realizar la limpieza de mesas puente y buró de las unidades de los pacientes, pero que al no ser una función de enfermería, sino de intendencia, “Q” acudió con “A” como “KK” para hacer esa observación, a lo que “A” de manera autoritaria le gritó que: *“siempre se ha hecho así, si tú me das la orden, en este momento se deja de hacer”*, pero que al buscar no confrontarse con “A”, “Q” continuó caminando, pero que “A” siguió gritándole, señalando que después se acercaron sus compañeras, pero que aun así no la quejosa escuchaba razones y que se retiró muy molesta.

10.1.10 Nota informativa del día 01 de junio de 2023 realizada por “B”, mediante la cual describe que al intentar conversar con la quejosa, ésta comenzó a cuestionarla por sus decisiones que había tomado como jefa, reclamándole que había designado a otra persona como supervisora y no a ella, a lo que “B” le respondió que esa persona cumplía con el perfil y que además si a ella como su jefa le respondía gritando y llorando, no quería imaginarse cómo se pondría con en una situación como supervisora, manifestándole además que le preocupaba la forma en la que abordaba las situaciones, ya que era muy grosera y que el personal de enfermería ya no quería cubrir ese piso por la manera en la que se dirigía al personal.

10.1.11 Oficio número DAD/SRH/DRL/240335 de fecha 22 de enero de 2024, dirigido por el ingeniero Luis Roberto Carrera

Esparza, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales de Servicios de Salud de Chihuahua, a la licenciada Mayra Bustillos Rodelas, Subdirectora Jurídica de Servicios de Salud de Chihuahua, mediante el cual respondió a los cuestionamientos planteados por parte de la Visitaduría encargada del trámite de la queja.

11. Escrito signado por la parte quejosa, recibido en este organismo en fecha 23 de febrero de 2024, mediante el cual realizó diversas manifestaciones en relación al informe rendido por la autoridad, al que acompañó copia simple de la medida de protección emitida por la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado de fecha 02 de febrero de 2024, misma que fue firmada por el licenciado José Manuel Ruíz Bugarini, Presidente de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado y por el licenciado José David Reza Sánchez, Secretario de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado, mediante la cual se ordenó a Servicios de Salud de Chihuahua y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que se mantuviera el goce del servicio médico de “A”, y en caso de haberla dado de baja, se le reincorporara en el goce de dicho servicio.
12. Declaración testimonial de “F”, de fecha 04 de junio de 2024, quien refirió que mantuvo comunicación con “C”, persona que le comentó que iba a despedir a “A”, porque maltrataba a los pacientes, causaba mucho daño y que por esa razón no podía ser “H”, refiriendo también que la iban a cambiar al centro de cancerología.
13. Oficio número OIC/ADI/SSCH/163/2024 de fecha 19 de junio de 2024, signado por el licenciado Máximo Ruíz Chavando, Titular del Área de Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en Servicios de Salud de Chihuahua, mediante el cual hizo del conocimiento de este organismo la existencia del expediente número “W”, por presuntas acciones u omisiones realizadas por parte de “C”, las cuales podían ser constitutivas de responsabilidad administrativa, anexando a dicho oficio copias certificadas del expediente en mención, consistente en 26 fojas útiles.

III. CONSIDERACIONES:

14. Esta Comisión Estatal es competente para conocer y resolver en el presente asunto, atento a lo dispuesto por el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3

y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6, 12 y 84, fracción III, de su reglamento interno.

- 15.** En atención a lo dispuesto en el numeral 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que establece que en el caso de una ausencia temporal o definitiva, las funciones de la persona en quien recaiga la Presidencia de la Comisión Estatal de los Derechos, serán cubiertas por la persona que ocupe la Dirección de Control, Análisis y Evaluación, con las facultades establecidas en el artículo 15 de esta Ley, el suscrito se encuentra habilitado para resolver el presente asunto.³
- 16.** Según lo establecido en los artículos 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción recabados y diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o personas servidoras públicas han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo 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.
- 17.** De conformidad con el escrito de queja, mismo que fue transcrito en el párrafo número 1 de la presente resolución, la impetrante refirió haberse desempeñado como enfermera en el Hospital General, Doctor Salvador Zubirán, y que ha sido víctima de actos de hostigamiento laboral y violencia institucional por parte del personal adscrito a Servicios de Salud, señalando que ejercía el cargo de “KK” en dicho hospital, pero que el día 24 de agosto de 2023, se le notificó su cambio de adscripción al Centro de Cancerología, supuestamente por necesidades del servicio, cuestión con la que no estuvo de acuerdo, ya que a su juicio, no se justificaban las causas por las cuales se le estaba cambiando de adscripción, y que a pesar de que no firmó la notificación de dicho cambio, accedió a presentarse a su nuevo centro de trabajo, por lo que el día 08 de septiembre de 2023, acudió a laborar en dicho lugar, pero como enfermera operativa, lo cual, de acuerdo con su queja, no correspondía a su código o nivel de plaza, ya que ella contaba con un nombramiento como “KK”.

³ Por actualizarse la hipótesis de ausencia definitiva contemplada el referido artículo 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Decreto No. LXVII/RFLEY/0945/2024 XVI P.E. P.O. 31 de agosto de 2024.

- 18.** Continuó manifestando que el día que le fue notificado su cambio de adscripción, habló con “B”, quien le informó que la razón de su cambio, en realidad se debía a que había tenido tres llamadas de atención hacia su persona y que existía un video donde se observaba a “A” agredir a un familiar de un paciente, a lo que “A” respondió que eso no era posible, ya que nunca se le había notificado alguna investigación en su contra, y que acudió al Departamento Jurídico de Servicios de Salud, lugar donde le informaron que no existía ninguna investigación en su contra o antecedente de su persona en ese departamento y que por tal motivo, solicitó información al Subdirector de Recursos Humanos, quien le informó que contaba con su expediente desde el 31 de agosto de 2023, pero que no existía información de alguna queja en su contra o información respecto a algún video.
- 19.** Prosiguió “A” con su narración refiriendo que fue cambiada de manera arbitraria de su lugar de trabajo y que, además, se le descontó un concepto denominado “mediano riesgo”, le quitaron sus funciones como “KK” y ahora se desempeña como enfermera operativa que distan mucho de las correspondientes de su código o plaza, lo que le produce inestabilidad económica, laboral, mental, emocional y familiar, dado que tiene miedo de perder su trabajo. Manifestó que una de sus compañeras escuchó a “C” y a “B” ponerse de acuerdo para llevar a cabo su cambio, y así provocar que se cansara y renunciara a su trabajo.
- 20.** También señaló la quejosa que debido a esa situación, en fecha 12 de diciembre de 2023, presentó un escrito ante el Órgano Interno de Control de Servicios de Salud de Chihuahua, denunciando lo que consideró como irregularidades administrativas cometidas presuntamente por parte de personas servidoras públicas de Servicios de Salud de Chihuahua, consistentes principalmente en cambiarla de adscripción, es decir, del Hospital General Doctor Salvador Zubirán Anchondo, al Centro Estatal de Cancerología, queja que quedó radicada bajo el número de expediente “W”, misma que actualmente sigue en etapa de investigación.
- 21.** Por su parte, la autoridad refirió en su informe, que el cambio de adscripción de la quejosa del Hospital General de Chihuahua al Centro Estatal de Cancerología, se debió a necesidades del servicio. Asimismo, estableció que existían diversas quejas realizadas en contra de “A” por hostigamiento y faltas de respeto a sus superiores; mientras que en relación a una de las prestaciones que se le descontaron, correspondiente al concepto conocido como “mediano riesgo”, esto se debía a que en su momento, se le había cambiado de lugar de adscripción, pero que en ese entonces, era cuestión de que la quejosa la volviera a tramitar para que se le volviera a conceder. Asimismo, la autoridad informó que se

presentó una situación en la que “A” se vio involucrada, señalando que ésta había administrado de manera incorrecta un tratamiento contra el cáncer a una paciente, la cual debido a ello, tuvo altas posibilidades de fallecer; lo que trajo como consecuencia que durante el trámite del expediente de queja, se despidiera a la quejosa.

22. Corresponde a continuación realizar un análisis de la queja, la respuesta de la autoridad y las evidencias que obran en el expediente, a fin de determinar si los actos atribuidos a las autoridades resultan ser violatorios a los derechos humanos de “A”, ya que de los hechos denunciados por la impetrante, se desprende que pudiera tratarse de actos congruentes con lo que se considera como hostigamiento laboral o violencia contra las mujeres, debido al trato que afirmó la quejosa haber recibido mientras estuvo laborando para Servicios de Salud del Estado de Chihuahua, así como de cuestiones relacionadas con la legalidad y seguridad jurídica, ya que afirma que fue cambiada de adscripción, sin que se justificara el motivo y que además le quitaron sus funciones de “KK”, pues en ese entonces la asignaron como enfermera operativa, señalando que ésta había sido una decisión arbitraria e irregular, que según su dicho, le produjo una inestabilidad económica, laboral, mental, emocional y familiar, ya que desde el día de su cambio de adscripción, tenía mucho temor de perder su trabajo y no tenía certeza de las verdaderas razones del cambio, todo esto, con la intención de que se cansara y renunciara a su trabajo, desconociendo totalmente los motivos personales o de cualquier otra índole que haya motivado ese perjuicio, lo que provocó que se viera en la necesidad de indagar acerca de supuestas llamadas de atención y un video que según sus afirmaciones, se rumora que existe, en el que supuestamente se encontraba maltratando al familiar de un paciente.

23. Al respecto, y previo a las consideraciones que se harán para resolver el presente asunto, tenemos como premisa, que en cuanto al tema del hostigamiento laboral, los numerales 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, incisos a y b, así como 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), disponen que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias, lo que incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, como en las condiciones de trabajo, sin discriminación alguna, y a recibir una remuneración en relación con su capacidad y destrezas, que le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia, además del derecho a no ser discriminada por ningún motivo, o que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o

cualquier distinción que tenga el mismo efecto; en tanto que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

24. Asimismo, el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la misma Constitución establece.
25. El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, cuyo núcleo se violenta cuando existe acoso laboral, se encuentra contenido implícitamente en el quinto párrafo del artículo 1 y primer párrafo del 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establecen lo siguiente:

“Artículo 1.

(...)

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

(...)

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

26. De igual forma, la Ley Federal del Trabajo define en su artículo 3 bis, inciso a), define el hostigamiento en la siguiente forma:

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

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

27. Por lo que hace a la legalidad y seguridad jurídica, y en relación al tema de los cambios de adscripción en el sector salud, cabe señalar que la autoridad, para justificar sus acciones, hace alusión a las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, por lo que al ser relevantes para la resolución de la queja, se considera pertinente hacer mención del contenido de los artículos 179, 183, 188, 210 y 211 de las mencionadas condiciones, mismos que se encuentran redactados en la siguiente forma:

“Artículo 179. Para los efectos de estas condiciones, se entiende por cambio de adscripción, el hecho de que un trabajador sea transferido de una unidad administrativa de la secretaría a otra; o bien dentro de la misma unidad administrativa cuando implique el traslado de una población a otra o cambio de pagaduría.

Los trabajadores sólo podrán ser cambiados por los siguientes motivos:

I. Por reorganización de los servicios debidamente justificada;

II. Por movimiento escalafonario;

III. Por encontrarse en inminente peligro su vida;

IV. Por enfermedad, previo dictamen médico del ISSSTE o de cualquier otra institución o médico que autorice la secretaría si en el lugar no hubiera servicios del ISSSTE;

V. Por desaparición del centro de trabajo;

VI. Por necesidad del servicio, debidamente justificada y motivada entregada por escrito al trabajador y al sindicato previo al movimiento;

VII. Por permuta debidamente autorizada;

VIII. Por fallo del tribunal;

IX. A petición de los trabajadores, y

X. Cuando el trabajador sufra un accidente o enfermedad profesional y quede imposibilitado para desempeñar el trabajo que tenía asignado para que, de ser posible se le dé otra ocupación de acuerdo a sus aptitudes.

En los casos de las fracciones I y V de este artículo, la secretaría en coordinación con el sindicato procederá a la formalización del cambio de adscripción de que se trate; en cuanto a la fracción vi solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por necesidades del servicio debida y previamente motivada y justificada, con la intervención del sindicato a petición del trabajador, para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores.

(...)

Artículo 183. Todo cambio de adscripción o traslado será notificado oportunamente al sindicato. Al mismo tiempo el interesado será notificado por lo menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha en que debe presentarse.

(...)

Artículo 188. En los cambios de adscripción, el trabajador ocupará su mismo puesto cubriendo la misma jornada y horario de trabajo y devengando el salario que corresponda al tabulador regional que rija en el lugar.

(...)

Artículo 210. Los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos en los siguientes casos:

I. Los de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del puesto para comprobar que tienen salud y aptitud para el trabajo;

II. Por enfermedad, para la comprobación de ésta y resolución de licencia o cambio de adscripción, a solicitud de los trabajadores o por orden de la unidad administrativa;

III. Cuando se presuma que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados para el trabajo;

IV. Cuando se observe que algún trabajador concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o estupefacientes;

V. A solicitud del interesado, de la secretaría o del sindicato, a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional, y

VI cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, se podrá ordenar la realización de exámenes médicos periódicos.

Artículo 211. En los casos de las fracciones iii y iv del artículo anterior, los jefes de las unidades administrativas estarán facultados para ordenar que se practiquen los exámenes por médicos oficiales o por particulares, a falta de aquéllos...”.

- 28.** Mientras que en relación a las obligaciones de los trabajadores, las mencionadas Condiciones Generales de trabajo, el artículo 133, fracciones IV, V, VI, X y XXV, establece:

“Artículo 133. Son obligaciones de los trabajadores, además de las que les impone la Ley, las siguientes:

(...)

IV. Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales y subalternos;

V. Abstenerse de dar malos tratos a sus jefes o compañeros, dentro o fuera de las horas de servicio;

VI. Desempeñar las actividades inherentes al puesto en el lugar que le sea señalado dentro de su adscripción;

(...)

X. Tratar con cortesía y diligencia al usuario del servicio;

XXV. Desempeñar las funciones propias de su puesto, salvo en los casos que por necesidades especiales o por situaciones de emergencia se requiera su colaboración en otra actividad, y no violente las Condiciones Generales de Trabajo, implique la comisión de un delito o ponga en riesgo su integridad física...”.

- 29.** Por lo que hace a la violencia laboral, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, define en su punto 4.12 a la violencia

laboral, como: *“Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud;”* mientras que en el 5.1, inciso b) así como el 5.4, establece como obligaciones de las y los patrones, prevenir la violencia laboral y adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el numeral 8 de la referida norma.

- 30.** Asimismo, refiere en el punto 4.7, que los factores de riesgo psicosocial, son: *“Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado”* y *“que comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno (sic) sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”*.
- 31.** De igual manera, los incisos c, f y g del punto 7.2 de la Norma Oficial Mexicana antes referida, establecen que con el fin de identificar, analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno organizacional, se debe considerar para efectos de la presente determinación lo siguiente: *“...c). La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo. La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y*

el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto...”.

- 32.** En lo que respecta al liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo, la multicitada norma establece en su inciso f) que: “... 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...”.*
- 33.** Por último, la norma indica en su inciso g) respecto a la violencia laboral, 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. 2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)...”.*
- 34.** En lo relativo a los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), establece en sus artículos 1, 2, punto c, 3, 4, incisos b), e) y f), lo siguiente:

“Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

(...)

c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Artículo 3. Toda Mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

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

(...)

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

(...)

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

f) El derecho de igualdad de protección ante la Ley...”.

35. Asimismo, los postulados establecidos en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), fueron recogidos por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y por la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, leyes que en similares términos, establecen en su articulado, los principios rectores para el acceso de todas las mujeres, adolescentes y niñas a una vida libre de violencia que deben ser observados, así como las definiciones de los diversos tipos de violencia contra las mujeres, que se resumen, para efectos de la presente determinación, en lo siguiente:

En cuanto a los principios:

- I. La dignidad de las mujeres.
- II. La perspectiva de género.

En cuanto a los tipos de violencia contra las mujeres:

- a. Violencia psicológica.
- b. Violencia física.
- c. Violencia laboral y docente.
- d. Violencia institucional.

36. Deviene trascendente considerar que la Primera Sala del máximo órgano judicial del país, ha establecido un criterio para definir el acoso laboral, lo cual plasmó en la siguiente tesis:

“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado”.⁴

⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2006870. Décima Época. Materia(s): Laboral. Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Tesis Aislada.

- 37.** En razón de lo anterior, conforme al criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo en revisión número 2655/2013, que dio lugar a la tesis aislada: “ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”,⁵ estableció que la labor de juzgar con perspectiva de género, tales como la necesidad de identificar, no sólo la existencia de relaciones de poder y asimetrías, sino también situaciones de violencia, discriminación o vulnerabilidad basadas en el género; o bien, la de advertir si se encuentran implícitos en la controversia estereotipos, prejuicios, prácticas o roles de género que vulneren los derechos de las personas.
- 38.** En dichos términos, constituye una obligación para este organismo, así como para cualquier autoridad del Estado, sea del ámbito judicial o administrativo, analizar y resolver con perspectiva de género, lo cual puede resumirse en el deber de estudiar los hechos que se exponen, sobre la base de reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres, debiendo remediar los potenciales efectos discriminatorios y de acoso laboral que pueden constituir un detrimento en la calidad de vida de las personas.
- 39.** Establecidas las premisas anteriores, se procederá ahora al análisis de las evidencias que obran en el expediente, en el entendido de que primero se analizará el tema del hostigamiento laboral que la quejosa dijo haber estado sufriendo en su lugar de trabajo mientras laboró en Servicios de Salud del Estado, y posteriormente el tema de su cambio de adscripción.
- 40.** En ese orden de ideas, tenemos que la impetrante manifestó en su queja, que debido a la situación que vivía en su trabajo, no pudo acceder ninguna promoción, y que debido a los señalamientos que “A” hizo en su momento ante

⁵ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis: 1a. C/2014 (10a.). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. Libro IV, Tomo I. Marzo de 2014, p. 523. Registro digital 2005793. ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; II) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; III) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; IV) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; V) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, VI) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

las decisiones que se tomaban por parte de sus superiores jerárquicos, su ambiente laboral se tornó hostil hacia ella, tanto de por parte de aquéllos como de sus subordinados, ya que la quejosa ostentaba en su momento, el puesto de “KK”; todo lo cual estimó como violatorio a sus derechos humanos, al considerar dichas acciones como de acoso laboral.

41. Al respecto, este organismo considera que en el caso, no se cuenta con evidencia suficiente para sostener que las personas servidoras públicas adscritas a Servicios de Salud del Estado, hayan ejercido actos de acoso laboral o mobbing en perjuicio de la quejosa.
42. Lo anterior, porque en el expediente únicamente obra el testimonio de “F”, el cual no solo resulta ser insuficiente, sino ineficaz para ser valorado al menos como indicio, para tener por demostrado que efectivamente “A” hubiere sido víctima de acoso laboral, pues si bien del mismo se desprende que mantuvo conversaciones con “C”, y que ésta le dijo que “A” causaba mucho daño, así como que trataba mal a los pacientes, razón por la cual “C” tenía planeado cambiarla al Centro Estatal de Cancerología; este organismo considera que en todo caso, dichos comentarios guardan concordancia con las obligaciones que tienen los trabajadores de la salud, contenidas las fracciones IV, V, VI, X y XXV del artículo 133 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, en cuanto a que los trabajadores tienen la obligación de ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales y subalternos, y tratar con cortesía y diligencia al usuario del servicio, pues no debe perderse de vista que tanto “A” como sus superiores e inferiores jerárquicos, prestan un servicio al público, y el personal se encuentra obligado a acatar dichas disposiciones, por lo que de ningún modo dichos comentarios, pueden considerarse como destinados a intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la presunta víctima, ni tienen miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredirla, controlarla o destruirla, es decir, que dichos comentarios, no se ajustan a la definición del mobbing establecida en el criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya referido *supra* líneas, además de que solo se encaminaron a describir la actitud que tenía “A” al momento de realizar su trabajo, y que esa era la razón por la cual lo conveniente era cambiarla al Centro Estatal de Cancerología, sin que se aprecie que la intención de hacer esto, tenga algo que ver con alguna cuestión derivada de un acoso laboral o de alguna otra cuestión personal entre las personas servidoras públicas involucradas.
43. Esto, sin que se pierda de vista que en el expediente se cuenta con la evaluación psicológica de fecha 01 de febrero de 2024 practicada a “A”, por parte del

licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo adscrito a este organismo, así como con el informe en materia de psicología practicado a la quejosa en fecha del 30 de enero de 2024, por parte de la licenciada Laura Delgado Acosta, psicóloga adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, concluyéndose en ambas, que la persona evaluada presentaba una afectación emocional.

- 44.** Sin embargo, a pesar de que ambas evaluaciones coinciden entre sí, lo cierto es que no encuentran apoyo en otras evidencias, pues debe precisarse que dichas evaluaciones, por disposición expresa del artículo 39 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, no pueden ser valoradas aisladamente, sino en conjunto con otras que obren el expediente que apoyen dicha conclusión, en la medida que pueden proporcionar mayor información sobre las presuntas violaciones a derechos humanos y sus consecuencias, siempre que de ellas puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos; lo que no ocurre en el caso, ya que como se estableció en las consideraciones anteriores, incluso la autoridad aportó mayores evidencias en el sentido de que las acciones emprendidas en su contra (como actas administrativas o de hechos y quejas tanto de sus superiores como de sus inferiores jerárquicos); lo que si bien es entendible que dichas situaciones puedan resultar estresantes psíquica o emocionalmente para la quejosa, lo cierto es que de acuerdo con el resto de las evidencias que obran en el expediente, tenemos que dichos actos provenientes de la autoridad, no son consistentes con actos considerados como “mobbing”, o destinados, como se dijo, a intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la quejosa, ni tienen miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredirla, controlarla o destruirla, sino en todo caso, de hacer cumplir las disposiciones previstas en las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud del Estado de Chihuahua.
- 45.** De ahí que este organismo reitera que en el caso, no existe material probatorio suficiente para acreditar el dicho de la quejosa, en el sentido de que fue acosada laboralmente, al no haber otros indicios que apoyen las conclusiones que se establecieron en las evaluaciones psicológicas, sin que pueda establecerse un nexo causal entre la conducta atribuida por “A” a la autoridad y los resultados de dichas evaluaciones.
- 46.** Lo mismo debe decirse del cambio de adscripción del que fue objeto, mismo que a criterio de este organismo, no puede ser considerado como un acto de acoso laboral, ya que se encuentra dentro de las facultades que tiene la

autoridad, conforme a las multicitadas Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, concretamente las establecidas en el artículo 179, en sus fracciones I y VI, que en el caso, fue por necesidades del servicio, tal y como lo acreditó la autoridad con el oficio número DAD/SRH/DRL/234762, de fecha 18 de agosto de 2023, en el que se estableció que el cambio de la quejosa, se debía a la apertura de una nueva área de hospitalización; además de que sus prestaciones económicas no fueron modificadas, y si bien se le quitó provisionalmente la prestación denominada “mediano riesgo”, la autoridad hizo mención en su informe que administrativamente, esto se debía precisamente al cambio de adscripción, pero que podía ser tramitada de nueva cuenta por “A” y se le proporcionaría de nueva cuenta, sin que la quejosa demostrara que realizara esa solicitud.

- 47.** Además, cabe señalar que con la salvedad señalada en el párrafo que antecede, a la quejosa se le cambió de adscripción bajo las mismas prestaciones laborales con las que contaba, pues no se le redujo su sueldo, ni se le modificó su horario laboral, ni se le transfirió a otra ciudad dentro o fuera del Estado.
- 48.** A lo anterior, se suma el hecho de que la autoridad demostró que “A” contaba con varias quejas presentadas en su contra, tanto de sus superiores jerárquicos como de sus subordinados, coincidiendo todas en que la impetrante carecía de actitudes para ejercer el liderazgo y que se mostraba grosera, agresiva e impulsiva con ellos, lo cual demostró la autoridad, ya que a su informe acompañó diversos escritos signados por sus compañeros de trabajo y algunas actas en las que se plasmaron diversas acciones y comportamientos inadecuados perpetrados por “A”, las cuales se resumen en faltas de respeto y gritos, así como en la asignación de tareas que no les correspondían a sus subordinados, como la limpieza de las mesas puente y los burós de los cuartos de los pacientes, cuando que dichas tareas correspondían al personal de intendencia, lo que podría haber contribuido a su cambio de adscripción, a fin de cambiar de forma positiva la dinámica de trabajo que sostenía con sus superiores e inferiores jerárquicos.
- 49.** Por otra parte, es importante hacer mención de que este organismo carece de competencia para pronunciarse respecto del despido del que fue objeto por parte de la autoridad y/o las causas, justificadas o no, que lo motivaron, ya que solo las instancias laborales son las que se encuentran facultadas para ello y la quejosa tiene a salvo sus derechos para hacerlos valer en la vía correspondiente.

50. Por los razonamientos esgrimidos en el cuerpo de esta resolución, este organismo considera que no se cuenta con evidencias suficientes para tener por acreditados los hechos materia de la queja y por lo tanto, concluir que en el caso hayan existido violaciones a los derechos humanos de “A”, por lo que bajo el sistema no jurisdiccional de derechos humanos, con fundamento en lo dispuesto por 38 los artículos 102 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 43, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso b), y 98 a 101 de su reglamento interno, resulta procedente emitir la siguiente:

VI. RESOLUCIÓN:

ÚNICA. Se dicta **ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD** a favor de las personas servidoras públicas a quienes se dirige la presente determinación, relacionadas con los hechos de los que se dolió “A”.

Hágasele saber a la quejosa que esta resolución es impugnabile ante este organismo estatal a través del recurso previsto por los artículos 61, 62, 63 y 64 de la Ley de la 30 Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para lo cual disponen de un plazo de 30 días naturales, contados a partir de la notificación del presente acuerdo.

ATENTAMENTE

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



*RFAAG

C.c.p. Quejosa, para su conocimiento.

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