

Oficio: CEDH:1s.1.155/2025

Expediente: CEDH:10s.1.1.066/2020

ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. CEDH:2s.10.006/2025

Chihuahua, Chih., a 10 de noviembre de 2025

**SECRETARIA DE SALUD Y/O SERVICIOS
DE SALUD DE CHIHUAHUA
PRESENTE.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por “A”¹, con motivo de actos que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.1.066/2020**; 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 1, 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. Con fecha 20 de febrero de 2020 se recibió en este organismo la queja de “A”, quien manifestó lo siguiente:

*“...Es el caso que desde el año 2015 laboro en el Hospital General
“Salvador Zubirán Anchondo” de esta ciudad, como responsable de*

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.2/032/2024 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 violaría el derecho de protección de datos. (Véase prueba del daño).

Temporalidad. Información Confidencial: Restringida por tiempo indefinido.

residuos peligrosos, lugar en el que me he dedicado a realizar mi trabajo de acuerdo con mis obligaciones y desempeñándome con honradez, responsabilidad y calidad de servicio. Resulta que el 14 de febrero de 2020, me fue notificado el oficio 000829 signado por la licenciada María del Refugio Borunda Urbina, jefa de Recursos Humanos del hospital en el que se me notificó que, a partir de la fecha, quedaré asignada a un espacio para mi área de trabajo en (RPBI) residuos peligrosos biológicos e infecciosos, dependiente del licenciado "B", quien me indicará las actividades a desarrollar. Con este documento, yo estoy en total acuerdo, ya que estoy consciente que ese tipo de cambios de adscripción se pueden dar y que debo obedecer las órdenes de mis superiores jerárquicos; por lo que ese mismo día, en cuanto fui notificada, llegué aproximadamente a las 8:20 horas con el licenciado que me asignaron para ponerme a sus órdenes y realizar las labores correspondientes, señalándome esta persona que no contaba con un lugar para asignarme y cada día ha sido lo mismo hasta el día de hoy, le he estado comentado al licenciado "B" que necesito un lugar de trabajo, que tengo todas mis cosas en una caja y requiero de un espacio para desarrollar mis funciones, inclusive me he dado a la tarea de buscarlo por mis propios medios, recibiendo comentarios indiferentes de su parte tales como "lo estamos viendo", "estamos viendo a dónde te mandamos", pero no se me da una respuesta.

Cabe hacer mención de que el personal adscrito al área donde me asignaron, no me hablan ni colaboran conmigo, me siento excluida, triste y muy preocupada porque temo perder mi trabajo o que me quieran obligar a renunciar, ya que incluso mi esposo al ver esta situación, me ha comentado que mejor renuncie, que no esté aguantando esta situación, pero no considero justo hacerlo, ya que no hay un motivo para ello.

Cabe hacer mención que debido a que no tengo un espacio donde trabajar, se me ha complicado mucho poder realizar mis funciones y hasta se han hecho comentarios por parte de compañeras (que en este momento no quiero señalar sus nombres por miedo a mayores represalias) de que me van a mandar a trabajar a los baños, con tono de burla.

Inclusive el 18 de febrero de 2020, fui a una cita médica, ya que siento el estómago muy inflamado, siendo atendida por el doctor Fidel Javier Torres Olivas, quien me indicó que traigo una colitis muy fuerte y me recetó varios medicamentos.

Siento que mi problema de salud es a raíz del estrés que tengo ya que me siento muy nerviosa y diariamente que salgo del trabajo, tengo crisis de tristeza y llanto.

Es por esa razón, que acudo a este noble organismo, en el que espero se realicen todas aquellas diligencias tendientes a que se me trate dignamente y se termine con este cúmulo de actos de acoso laboral que se están cometiendo en mi perjuicio ya que lo único que yo deseo es poder laborar armónicamente, un espacio donde trabajar y llevar una relación cordial de trabajo, así como colaborar con mis compañeras y compañeros...” (Sic).

2. El 21 de febrero de 2020 se recibieron dos escritos de “A” por los que formuló ampliaciones de queja en los siguientes términos:

“...Es el caso, que el día de hoy me mandó llamar la secretaria del licenciado “B”, que se llama “C” y me dijo que había hecho mal un procedimiento, mismo que corresponde a una requisición, le comenté que yo hice el proceso que ellos me indicaron y me comentó ella que hiciera las cosas bien, porque si no le iba a decir al licenciado cosas malas de mí, que estaba haciendo mal mi trabajo y me manifestó “y tú sabes cómo les agarra idea después el licenciado”, por lo que yo opté por retirarme para evitar cualquier conflicto con ella; después, me empecé a sentir mal y acudí a medicina del trabajo donde se me dio una receta médica, misma que fui a surtir y me tomé el medicamento como se me indicó. Alrededor de una hora y media de esto, me bajó la presión y fui a urgencias y la doctora de ahí, me comentó que ya no puede estar atendiendo al personal de “contrato”, pero que me iba a inyectar un medicamento, que volviera a medicina del trabajo, para ello, regresé a esa área y ya no estaba el doctor. Después, me encontré a la delegada sindical del hospital que se llama “D” y le comenté que me sentía mal y me dijo que no me debo de poner mal porque no me están quitando el trabajo y fue cuando ya esperé mi salida y me vine nuevamente para la Comisión, ya que reitero que esta situación está afectando mi salud.

Quiero agregar a la queja, una copia del procedimiento del traslado de desechos a través de hospital, en el cual se especifica que el pesaje y etiqueta de los residuos peligrosos lo hace el personal de intendencia y quiero señalar que es a mí a quien se me exige hacerlo, cuando no

es algo que esté dentro de mis atribuciones, por lo que considero que me están cargando labores que no me corresponden.

Con lo anterior, considero que no existe sensibilidad en cuanto a lo que me está sucediendo en el trabajo por parte de los compañeros y compañeras, porque ese tipo de comentarios me hacen que me sienta peor, ya que a esta fecha todavía no se me asigna un área de trabajo y los comentarios discriminatorios y que hacen que sienta “que estoy exagerando” me ocasionan más ansiedad.

Creo que tengo derecho de realizar mis funciones de acuerdo con lo que se me facultó y que no tengo por qué hacer el trabajo que les corresponde a otras personas y más que nada, tengo derecho a recibir un trato digno en el trabajo...”

“...El día de hoy, tras recibir un correo electrónico del director del hospital donde me indicaba les diera seguimiento a las tareas de dosimetría, funciones que yo venía realizando, pero desde que me entregaron mis funciones el día 20 de febrero de 2020, yo ya no debo realizarlas por cuanto no se encuentra señaladas y enunciativa...

...1. Manifiesto que comencé a laborar bajo el nombramiento de responsable de RPBI (residuos peligrosos, biológicos infecciosos), nombramiento de número de folio 2823, suscrito por el doctor René Lázaro González Mendoza de fecha 01 de junio de 2015. Por lo anterior yo tengo derecho a una plaza y todos los derechos y prestaciones inherentes al cargo desde que cumplí 6 meses laborando.

2. Se realizó una visita de inspección el día miércoles 29 de enero de 2020 a las 9:00 por parte del órgano interno de control de Servicios de Salud de Chihuahua y en el hospital se ha señalado que yo salí mal evaluada cuando todavía no se ha notificado ninguna resolución por parte de este órgano de control, lo cual ha generado en mí una situación emocional, ya que lo considero injusto e ilegal...” (Sic).

3. En fecha 06 de marzo de 2020 se recibió el informe de ley suscrito por el licenciado Miguel Alejandro Segura Blanco, en su carácter de apoderado legal de Servicios de Salud de Chihuahua, del cual se desprende la siguiente información:

“... 1). “A” efectivamente es trabajadora del organismo y presta sus servicios en el Hospital General Salvador Zubirán Anchondo de esta ciudad.

- 2). *“A” cuenta con todo lo necesario para realizar sus funciones.*
 - 3). *Es el interés del organismo llevar a cabo una conciliación con la quejosa, prueba de ello es la reunión que se tuvo en las instalaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos el día 03 de marzo de 2020, ante su presencia, junto con la quejosa.*
 - 4). *Es importante mencionar que el problema que manifiesta la quejosa de no tener un espacio físico donde realizar sus labores, es un tema resuelto, que la misma quejosa ha aceptado en la reunión que se tuvo el día 03 de marzo de 2020 en las instalaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos...*
- ... Es por los antecedentes descritos en líneas anteriores que considero no procedente la queja interpuesta por “A”, y 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 que la misma quejosa ha manifestado que el motivo de su queja ya no existe, toda vez que se ha resuelto...” (Sic).*

4. Atendiendo a la ampliación de la queja, el 13 de abril de 2020, el licenciado Miguel Alejandro Segura Blanco, en su carácter de apoderado legal de Servicios de Salud de Chihuahua, presentó su informe en los siguientes términos:

- “... 1). “A” efectivamente realizaba el pesaje y la etiqueta de los residuos peligrosos del Hospital General Salvador Zubirán Anchondo, pero el día 03 de marzo de 2020 en la audiencia de conciliación que se tuvo en su presencia y en las instalaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos junto con la trabajadora, ella manifestó que le causaba molestia, así que a partir de ese día se le quitaron dichas funciones para no causarle un malestar.*
- 2). En el procedimiento del traslado de desechos y residuos peligrosos no se especifica que la labor del pesaje y la etiqueta la lleva a cabo exclusivamente el personal de intendencia, no obstante, se le ha quitado dicha función a la quejosa para que no sienta ningún malestar, probando con ello la buena fe que siempre ha tenido el organismo Servicios de Salud de Chihuahua para con “A”.*
- 3). Sí es del interés del organismo (si todavía es necesario), llevar a cabo el proceso de conciliación, prueba de ello es la reunión que se tuvo al respecto el 03 de marzo de 2020 y que se había manifestado*

ahí mismo que se iba a efectuar otra el 23 de marzo de 2020, pero que la autoridad la tuvo que diferir debido a la contingencia sanitaria.

Es importante mencionar que el problema que manifiesta la quejosa sobre realizar el pesaje y la etiqueta de los residuos peligrosos, la primera vez que me lo indicó fue el día 03 de marzo de 2020 de manera oral en la audiencia de conciliación, y que a partir de ahí el organismo Servicios de Salud de Chihuahua, le solucionó su queja así como la de la queja inicial de no tener un espacio físico dónde realizar sus labores, siendo temas resueltos que la misma quejosa ha aceptado en la reunión que se tuvo el día 03 de marzo de 2020 en las instalaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos...” (Sic).

5. Con motivo de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos, llevó a cabo diversas diligencias tendientes a allegarse de aquellos medios de prueba que permitieran demostrar la verdad sobre los hechos planteados y la transgresión a los derechos humanos de la impetrante, lográndose recabar las siguiente:

II. EVIDENCIAS:

6. Escrito de queja presentado por “A” de fecha 20 de febrero de 2020, transcrito en el párrafo número 1 del apartado de antecedentes de la presente resolución, al cual anexó:

6.1. Copia simple del oficio 000829, del 12 de febrero de 2020, en el que la Jefa de Recursos Humanos del Hospital General “Dr. Salvador Zubirán Anchondo” comunica a “A” que, a partir de dicha fecha, quedará asignado un espacio para su área de trabajo en RPBI² dependiente del licenciado “B”.

6.2. Nombramiento otorgado a “A” como responsable del área de RPBI (residuos peligrosos, biológico infecciosos), de fecha 1 de junio de 2015.

6.3. Oficio número HGA/0133/2020 fechado el 20 de febrero de 2020, por el que el Jefe del Departamento de Recursos Materiales, refiere las funciones del responsable del Área de Residuos Peligrosos.

6.4. Receta médica con folio 5296879, del 18 de febrero de 2020 que indica la atención y el tratamiento médico brindado a “A” por el doctor Fidel Javier Torres

² Residuos peligrosos biológico infecciosos.

Olivas, señalando como diagnóstico colitis y gastroenteritis no infecciosas, no especificadas.

7. Escritos de ampliación de queja recibidos el 21 de febrero de 2020, cuyo contenido quedó transcrito en el párrafo 2, anexando lo siguiente:

7.1. Impresión del proceso denominado traslado de desechos a través de hospital, identificado bajo el número HGSG-203A.

7.2. Receta médica con folio 5317393, expedida el 21 de febrero de 2020 por el doctor Fidel Javier Torres Olivas, en el que se asienta que “A” tiene un diagnóstico de colitis de etiología indeterminada (principal).

7.3. Impresión de dos correos electrónicos remitidos el 21 de febrero de 2020 a “A”, por parte de “E” donde le es solicitado dar seguimiento, en el primero de ellos, a la devolución de todos los dosímetros que tenga en su poder, a fin de concluir con el servicio de dosimetría contratado en el 2019; y en el segundo, para remitir comprobantes que se tengan e indicar a qué facturas corresponden, dado que “I” recibió en el mes de enero de 2020 diferentes depósitos de cuentas diferentes sin precisar las facturas que se estaban cubriendo.

7.4. Oficio número 000412 de fecha 27 de enero de 2020, suscrito por el doctor Carlos Benítez Pineda, entonces director del Hospital General “Dr. Salvador Zubirán Anchondo” en el cual comunicó al titular del Órgano Interno de Control en Servicios de Salud de Chihuahua, que “A” atenderá la visita de inspección del día 29 de enero de 2020 a las 9:00 horas.

8. Misiva presentada por “A” el 25 de febrero de 2020, en el que relató hechos acontecidos en esa fecha, relacionado con comentarios realizados por “B”, en torno a nuevas funciones que tendría que realizar, tales como pedir los suministros de los residuos peligrosos biológicos infecciosos para suministro del hospital, pidiéndole que buscara un área a donde irse, y en caso de no encontrar, se fuera al Departamento de Servicios Generales, a la cual adjuntó lo siguiente:

8.1. Un disco que indica contener un audio del día 21 de febrero de 2020 en torno a una conversación con la asistente de “B”.

9. Escrito recibido el 26 de febrero de 2020, por el que “A” hace del conocimiento que ese día fueron extraídas sus pertenencias por instrucciones de “B”, en un modo agresivo, acudiendo con la subdirectora y al regresar ya no encontró sus herramientas

de trabajo, anexando fotografías del antes y después de este suceso, así como del área que le fue asignada.

10. Escrito presentado por “A” el 26 de febrero de 2020, en el que solicitó la intervención de esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos a fin de que le fuera otorgada su plaza y las prestaciones a que tiene derecho a recibir; se le proteja su derecho a la salud debido a que sus tareas son con residuos peligrosos y no cuenta con una base que le dé oportunidad de tener un “*concepto 30*” que otorga protección para todo el personal de la salud expuesto a situaciones de alto riesgo a la salud por las actividades que realizan; se brinde la terapia psicológica necesaria para restituir el daño que causó el cambio de lugar de trabajo, al haber existido violencia laboral, anexando lo siguiente:

10.1. Copia del texto denominado “*Los Derechos Humanos Laborales*”, elaborado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

11. Escrito recibido el 29 de febrero de 2020, por el que “A” informó que al presentarse a laborar el 28 de febrero de 2020 se le había cambiado el escritorio chico que se había colocado en el espacio físico que alberga la oficina de Servicios Generales por otro de mayor tamaño, agregando, además:

11.1. Dos fotografías del escritorio con un equipo de cómputo.

11.2. Oficio HGA/0257/2020 fechado el 28 de febrero de 2020, a través del cual el entonces administrador del Hospital General “Dr. Salvador Zubirán Anchondo” solicitó a “A” la entrega a “F” adscrito al servicio de imagenología, de toda la información que maneja en relación a los dosímetros, quien sería el responsable.

12. Acta circunstanciada de fecha 03 de marzo de 2020, elaborada por la maestra Zuly Barajas Vallejo, entonces Visitadora General de este organismo, en la que asentó la presencia del representante legal de Servicios de Salud de Chihuahua y de la quejosa, quienes acordaron posponer la reunión conciliatoria para el 24 de marzo de 2020.

13. Oficio sin número recibido en este organismo el 6 de marzo de 2020, en el que se contiene el informe de ley suscrito por el licenciado Miguel Alejandro Segura Blanco, apoderado legal de Servicios de Salud de Chihuahua, transcrito en el párrafo 3 de la presente resolución.

14. Evaluación psicológica para casos de quejas interpuestas dentro de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, practicada a “A” por el licenciado Fabián Octavio Chávez Parral, entonces psicólogo adscrito a este organismo, el 24 de febrero de 2020, en la que concluyó que “A” se encuentra afectada emocionalmente por el proceso que refiere que vivió en base a los hechos que relata en su queja.

15. Oficio sin número suscrito por el licenciado Miguel Alejandro Segura Blanco, apoderado legal de Servicios de Salud de Chihuahua, recibido el 13 de abril de 2020, en el cual se contiene el informe complementario, en torno a los escritos de ampliación de la queja, el cual quedó transcrito en el párrafo 4 de este acuerdo.

16. Escrito presentado el 18 de mayo de 2020 en el que “A” puntualizó que en la audiencia de fecha 03 de marzo de 2020, no se plasmó de forma escrita lo ahí planteado, además de indicar que nunca le fueron dictadas las medidas cautelares a que aludió el representante legal de la autoridad señalada responsable.

17. Acta circunstanciada elaborada en fecha 04 de junio de 2020, por la maestra Zuly Barajas Vallejo, entonces Visitadora General de este organismo, en el que relacionó los escritos presentados por “A” desde el inicio del procedimiento ante este organismo, acordando que los mismos, así como sus anexos serán valorados en el momento procesal oportuno, puntualizando que el disco compacto anexo a su escrito de fecha 25 de febrero de 2020 se encuentra vacío y que las medidas cautelares son con el propósito de evitar la consumación irreparable de daños de difícil reparación.

18. Escrito presentado por “A” el 10 de julio de 2020, mediante el cual denunció violaciones a sus derechos humanos durante el proceso llevado en este organismo, por parte de la maestra Zuly Barajas Vallejo, entonces Visitadora General responsable de la investigación, ante una falta de discrecionalidad e imparcialidad, además de no haberse levantado lo planteado tanto por la quejosa, como por la autoridad en la audiencia de conciliación, refiriéndose únicamente al escrito inicial de queja y no a sus ampliaciones; además de solicitar que dicha Visitadora dejara de conocer de su expediente.

19. Acuerdo de fecha 14 de julio de 2020, emitido por la licenciada Yuliana Ilem Rodríguez González, entonces Directora de Control, Análisis y Evaluación de esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, por el que se ordenó dar vista al órgano interno de control de este organismo, a fin de que realice las acciones que considere pertinentes para determinar alguna presunta responsabilidad administrativa cometida por la maestra Zuly Barajas Vallejo; de igual manera se ordenó turnar el expediente a la licenciada Alma Denisse Muñoz Bustamante, en su momento Visitadora General de este organismo, solicitando la elaboración de distintas diligencias.

20. Escrito recibido en este organismo el 20 de julio de 2020, en el que “A” realizó diversas manifestaciones en relación a la investigación que dio origen al presente expediente.

21. Misiva presentada por la persona quejosa el 10 de agosto de 2020, mediante la cual enfatizó que acudió a esta Comisión a fin de que se sancionaran los actos de autoridad que violaron sus derechos humanos, y no a que se le gestionara un escritorio; además de que no es su deseo conciliar con la autoridad, solicitando que ya no se solicite información a la misma, dado que ya tuvo con antelación acceso a su derecho de audiencia; así como que se agreguen copias de sus escritos de queja relativos a los expedientes CEDH:10s.1.3.210/2020 y 139/2020.

22. Acta circunstanciada de fecha 21 de agosto de 2020, elaborada por la licenciada Alma Denisse Muñoz Bustamante, entonces Visitadora General de este organismo, en la que se hizo constar la diligencia de inspección del lugar de trabajo de la persona impetrante, específicamente el área de servicios generales, anexando las fotografías respectivas.

23. Acta circunstanciada de fecha 21 de abril de 2021, levantada por el licenciado Eddie Fernández Mancinas, entonces Visitador a cargo de la investigación, en la cual se hizo constar la comparecencia de “A”, quien manifestó que el espacio en el cual desarrollaba su trabajo y del cual fue removida se encontraba vacío, pues no ha sido ocupado desde que le dieron instrucciones de su salida.

24. Correo electrónico recibido en el correo electrónico de este organismo el 14 de mayo de 2021 enviado por “A”, en el que se insertan disposiciones de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, así como el oficio HGA/0388/2020 de fecha 05 de junio de 2020, suscrito por la jefa del Departamento de Recursos Materiales en el que solicita nuevamente a la quejosa se apegue exclusivamente a sus funciones como responsable del área de residuos peligrosos.

25. Acta circunstanciada elaborada por el licenciado Eddie Fernández Mancinas, en la que se asentó que el 15 de junio de 2021 se reunió con personal del Hospital General “Dr. Salvador Zubirán Anchondo”, a fin de plantear la solución al expediente de queja, mediante el regreso al espacio anterior que ocupaba la impetrante, extremo que la autoridad refirió que no era posible, dado que se encuentra en el área jurídica y es diversa a la que se encuentra adscrita.

26. Acta circunstanciada de fecha 21 de septiembre de 2021, mediante la cual, el licenciado Eddie Fernández Mancinas, entonces Visitador encargado de la

investigación, realizó una inspección al área de trabajo que con antelación ocupaba la quejosa.

27. Acta circunstanciada elaborada el 29 de septiembre de 2021, en la que se hizo constar que la hoy quejosa compareció ante el licenciado Eddie Fernández Mancinas, a fin de presentar copia de la siguiente documentación:

27.1. Oficio número 003219 de fecha 09 de julio de 2018, por medio del cual, la licenciada Edith Gabriela González Herrera, entonces jefa de Recursos Humanos del Hospital General, comunicó a la impetrante que sus funciones serían desarrolladas en el área de enlace jurídico, en donde prestaría apoyo administrativo a dicha área y continuaría de responsable de RPBI.

27.2. Oficio 000829 de fecha 12 de febrero de 2020, en el que la citada jefa de Recursos Humanos informó a “A” que quedará asignada un espacio para su área de trabajo de RPBI, dependiente de “B”, quien le indicaría las actividades a desarrollar.

27.3. Organigrama funcional del Hospital General “Dr. Salvador Zubirán Anchondo”.

28. Declaración testimonial de “H” recibida en este organismo en fecha 08 de diciembre de 2021, en la que refirió los hechos que tiene conocimiento en relación con el presente expediente.

29. Comparecencia de “A” recibida en fecha 18 de enero de 2022, mediante la cual exhibió copia de la siguiente documentación:

29.1. Copia simple del convenio que no contiene rúbrica alguna, y que indica que celebran “A” y Servicios de Salud de Chihuahua, el 31 de diciembre de 2021, de cuyo contenido se desprende que la persona quejosa pretendía aceptar la terminación de la relación laboral con el organismo descentralizado en cita, por lo que dicho instrumento tenía por objeto finiquitar legalmente la relación obrero patronal.

29.2. Receta médica de folio 420108 de fecha 06 de junio de 2019 expedida por el doctor Fidel Javier Torres Olivas, médico del Hospital General “Dr. Salvador Zubirán Anchondo” en la cual prescribió el suministro de medicamentos para “A”.

29.3. Receta médica suscrita por el doctor José Manuel Acosta Rosales, bajo el folio 7231239, expedida el 09 de diciembre de 2021, que la que estable como

diagnóstico en relación a “A”: trastorno de ansiedad no especificado, dermatitis alérgica de contacto de causa no especificada.

29.4. Constancia de surtimiento de receta médica de fecha 14 de diciembre de 2021, cuyo encabezado refiere Unidad de Consulta de Medicina General del Instituto Chihuahuense de Salud.

29.5. Referencia emitida por el doctor José Manuel Acosta Rosales al área de psicología del Hospital Central del Estado, de fecha 09 de diciembre de 2021, a fin de que “A” fuera valorada y se brindara atención médica por especialista.

29.6. Formato de incapacidad por un día, con folio número 129108, emitida por la doctora Enid Daniela Pérez Espinoza, de fecha 05 de enero de 2021, al presentar gastroenteritis y colitis de origen no especificado.

29.7. Receta emitida a “A” el 07 de agosto de 2020, firmada por un médico del Hospital General, de apellido Díaz.

29.8. Receta médica de fecha 06 de diciembre de 2021 elaborada por el doctor Fidel Javier Torres Olivas, donde estableció como diagnóstico de “A” trastorno del humor (afectivo), no especificado (principal).

29.9. Solicitud de servicio de interconsulta a psiquiatría emitida por el doctor Fidel Javier Torres Olivas, el 06 de diciembre de 2021 al presentar “A” un cuadro de ansiedad.

29.10. Receta médica suscrita por la doctora Emideth Nohemí Zaizán Estrada, el 27 de mayo de 2020, asentando el diagnóstico de “A” como trastorno de ansiedad generalizada, cefalea debida a tensión y rinitis alérgica no especificada.

29.11. Constancia de suministro de receta médica por parte de la farmacia del Instituto Chihuahuense de Salud, de fecha 28 de mayo de 2020.

29.12. Receta médica emitida por el doctor Javier Alejandro Ricaud Moreno, en relación a “A”, el 05 de marzo de 2020.

29.13. Receta de fecha 18 de febrero de 2020, emitida por el doctor Fidel Javier Torres Olivas, en la que diagnostica a “A” con colitis y gastroenteritis no infecciosas, no especificadas.

29.14. Receta emitida el 06 de marzo de 2020, por el doctor Fidel Javier Torres Olivas, en la que diagnosticó que “A” tiene vértigo paroxístico benigno.

29.15. Receta expedida el 21 de febrero de 2020, por el doctor Fidel Javier Torres Olivas, en la que diagnosticó que “A” padece de colitis de etiología indeterminada.

29.16. Receta médica de fecha 05 de enero de 2021, suscrita por la doctora Enid Daniela Pérez Espinoza, donde se establece el diagnóstico de “A” como gastroenteritis y colitis de origen no especificado.

29.17. Receta del 11 de marzo de 2020 expedida por el doctor Cecilio Vaquera Tovar, prescribiendo diverso medicamento para tratamiento de vértigo paroxístico benigno.

29.18. Solicitud de servicio de interconsulta a otorrinolaringología emitida el 11 de marzo de 2020, por el doctor Cecilio Vaquera Tovar, dado que “A” presentaba vértigo más estable no cardiológico y no neurológico.

29.19. Receta del 06 de marzo de 2020, suscrita por la doctora Margarita Gómez Hernández, de especialidad urgencióloga, en el que se establece como diagnóstico de “A” cefalea.

29.20. Solicitud de servicio de interconsulta a medicina interna, suscrita por el doctor Fidel Javier Torres Olivas, de fecha 11 de marzo de 2020, debido a que “A” presentó vértigo y vómito.

29.21. Solicitud de interconsulta para la paciente “A”, a medicina interna, elaborada por la doctora Margarita Gómez Fernández de fecha 06 de marzo de 2020.

29.22. Nota de urgencias del 06 de marzo de 2020 firmada por la doctora Margarita Gómez Hernández, especialidad urgencióloga, estableciendo como diagnóstico a la valoración de “A”: cefalea + vértigo de origen a determinar + probable hipotiroidismo a destacar.

29.23. Receta médica con folio 14-178859-1, generada por el doctor David Dozal Ochoa, el 12 de marzo de 2020, en donde se estableció que “A” presentó un diagnóstico de otitis media aguda serosa, prescribiendo medicamento para su tratamiento.

30. Oficio número 000595, recibido en este organismo el 17 de febrero de 2022, suscrito por la doctora Rosa Emma Martínez Sandoval, directora del Hospital General “Dr. Salvador Zubirán Anchondo”, al que adjuntó copia certificada del expediente clínico de la quejosa, con notas médicas de atención en el periodo del 05 de octubre de 2018 a 10 de septiembre de 2019.

31. Oficio número SS/DJ/609-2022 signado por la licenciada Gilda Vanessa Rodríguez Ordóñez, Jefa del Departamento de Servicios Jurídicos de la Secretaría de Salud en el Estado y Directora Jurídica de Servicios de Salud de Chihuahua, por medio del cual informó que, desde el 01 de junio de 2022, “A” ya no labora para el organismo descentralizado, mismo que se encuentra impedido de realizar de nuevo su contratación, debido a que depende en gran medida de presupuesto federal.

32. Acta circunstanciada elaborada el 18 de agosto de 2022 en la que el licenciado Eddie Fernández Mancinas hizo constar la comparecencia de “A”, quien presentó un acuerdo de respuesta a una solicitud de información presentada ante la Unidad de Transparencia de Servicios de Salud, en el que se proporcionaron datos de quien en ese momento desempeña funciones en el área de Residuos Peligrosos Biológicos Infecciosos en el Hospital General “Dr. Salvador Zubirán Anchondo”.

33. Acta circunstanciada de fecha 23 de septiembre de 2022, en la que se hizo constar por el Visitador, entonces responsable de la investigación que, procede a la inspección de un disco compacto aportado por la quejosa, respecto a una conversación que presuntamente tuvo con “C”, asistente de “B”.

34. Acta circunstanciada de fecha 16 de noviembre de 2022, elaborada por la Visitadora responsable, en la cual, la quejosa manifestó que su contrato era anual, con vigencia al 31 de diciembre de 2021, por lo que al concluir le informaron del área de Recursos Humanos que ya no habría renovación por carecer de presupuesto, pero que acorde con la respuesta a su solicitud de información, sí se contrató a persona diferente.

35. Oficio número SS/DJ/0011-2023 suscrito por la licenciada Gilda Vanessa Rodríguez Ordóñez, entonces jefa del Departamento de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Salud del Estado, recibido en este organismo el 09 de enero de 2023, en el que comunicó que sí se realizó una nueva contratación en el área de servicios generales, específicamente en el rubro de residuos peligrosos, que no fue realizada con la misma plaza de “A”, ni tampoco con el mismo presupuesto con el que se le pagaba; asimismo, refirió que existen antecedentes negativos por los cuales “A” no fue considerada para ocupar el puesto que anteriormente tenía, al no haber realizado una entrega formal de toda la documentación e información confidencial que tenía

bajo su resguardo, tales como claves, archivos documentales y en específico información respecto a trámites pendientes que debían realizarse ante diversas instituciones.

36. Acta circunstanciada de fecha 04 de octubre de 2023, en la que la Visitadora ponente entrevistó a “G”, en torno a las peticiones de la impetrante de que fuera desahogada su declaración testimonial, quien refirió que, por motivos de ser apoderada de Servicios de Salud, estima que existe un conflicto de interés, por lo que no fue factible recabar su testimonio.

37. Acta circunstanciada de fecha 07 de noviembre de 2023, mediante la cual, la Visitadora ponente se constituyó en las instalaciones del Hospital General “Dr. Salvador Zubirán Anchondo”, concretamente en la Jefatura de Recursos Humanos, a fin de realizar inspección al expediente laboral de la quejosa, no encontrándose nada relevante, como llamadas de atención o amonestaciones por el desempeño de su trabajo, enfatizando la autoridad que de existir actas administrativas, las mismas son remitidas al área jurídica de unidad central.

III. CONSIDERACIONES:

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

39. 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

40. 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,

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.

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.

41. Bajo este contexto, del escrito de queja y sus diversas ampliaciones, se desprende que la inconformidad de “A” se hace consistir en actos de violencia laboral, cuestiones que culminaron con la terminación de su relación de trabajo con Servicios de Salud de Chihuahua.

42. Previo al estudio de los actos que “A” estimó violatorios a sus derechos humanos, este organismo precisa que la solicitud vertida en el sentido de que en su momento le fuese otorgada su plaza y las prestaciones a que tenía derecho a recibir, así como que se le protegiera su derecho a la salud debido a que sus tareas eran con residuos peligrosos y no contaba con una base que diese oportunidad de tener el denominado “*concepto 30*” que otorga protección para todo el personal de la salud expuesto a situaciones de alto riesgo a la salud por las actividades que realiza; así como el dilucidar sobre la relación laboral entre la persona quejosa y el organismo público descentralizado Servicios de Salud de Chihuahua, la forma en que hubiere concluido la misma y en su caso, las prestaciones que le pudieran corresponder a la impetrante, deben ventilarse ante los órganos e instancias encargadas de impartir justicia en materia laboral competentes, conforme a las disposiciones relativas del Código Administrativo del Estado de Chihuahua y de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud.

43. Hecha la aclaración anterior, la impetrante pone de manifiesto que desde el 14 de febrero de 2020 le fue notificado que quedaría bajo las instrucciones de “B”, quien fue omiso en proporcionarle un espacio adecuado para el desarrollo de sus funciones; además de que le fueron asignadas nuevas tareas; sacando sus cosas del que era su área de trabajo sin su presencia, motivando que durara días sin tener un lugar para trabajar.

44. Continuó la narrativa refiriendo que al final le dieron un espacio en el área de servicios generales, donde al principio contaba con un escritorio chico y posteriormente uno más grande, pero que nunca existieron las condiciones para resguardar la información que manejaba, utilizando una caja de cartón como archivero.

45. Por su parte, la autoridad señalada, Servicios de Salud de Chihuahua, en esencia manifestó el deseo de arribar a una conciliación, refiriendo la diligencia de fecha 03

de mayo de 2020, empero, de las constancias que obran en el expediente, no se cuenta con evidencia de lo relatado en dicha actuación; cuestión que en su momento motivó el que se ordenara dar vista al Órgano Interno de Control de este organismo, respecto de las actuaciones realizadas por la Visitadora General que originalmente conoció de su reclamo.

46. Ahora bien, con la finalidad de entender el contexto en el que ocurrieron los hechos, y en vista de que, en el caso, “A” realizó una serie de señalamientos en contra de la autoridad, en los que afirma que fue víctima de acoso laboral (mobbing), este organismo considera necesario establecer algunas premisas normativas, y posteriormente determinar si la autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de resolver si en el caso, violó o no, los derechos humanos de la quejosa.

47. 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 Carta Suprema establece.

48. El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, cuyo núcleo se violenta cuando existe el 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...”.

49. Igualmente, los numerales 1 y 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, incisos a y b, 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y

ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), garantizan 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 a 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.

50. El artículo 11.1 inciso c) de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, estipula que:

“11.1 Los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

(...)

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico...”

51. Los artículos 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, disponen que por violencia laboral se entienden todos aquellos actos u omisiones en abuso de poder atribuibles a personas con vínculos laborales con las víctimas independientemente de la situación jerárquica, que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, que impiden su desarrollo y atenta contra la igualdad; situación que puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

52. Por otra parte, 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, establecen como obligaciones del patrón, 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.

53. 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 a 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 sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”*.

54. 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;

(...)

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, 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)."

55. Establecidas las premisas anteriores, se procederá a continuación a realizar un análisis de los hechos y las evidencias que obran en el expediente.

56. Para el análisis del presente asunto, es preciso puntualizar que acorde con el Reglamento Interior de Servicios de Salud de Chihuahua, en su artículo 14 fracción IX inciso a) se contempla que el Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo" constituye una unidad desconcentrada por función; a su vez, el numeral 43 prevé la competencia del director de cada hospital, entre las que destacan las tocantes a

administrar y resguardar con criterios de eficiencia y eficacia los recursos materiales, financieros y humanos a su disposición; realizar y coordinar las acciones para la formación, capacitación y desarrollo del personal médico, técnico y administrativo.

57. Con lo precedente, es válido afirmar que el resguardo de recursos materiales, en el caso particular, de la documentación que la quejosa argumentó no tener espacio para su adecuada guarda y custodia, así como del recurso humano, entendiendo propiamente el supuesto de “A” que fue obligada a dejar su espacio que ocupó por casi dos años en la oficina de enlace jurídico para ser removida al área de servicios generales, son exclusiva responsabilidad de quien funge como director del establecimiento hospitalario.

58. Es decir, es entendible que, en las instituciones públicas, los espacios sean utilizados para satisfacer necesidades del servicio, lo que implica que el personal puede ser reubicado y no necesariamente porque el motivo sea un cambio de puesto, debido a que acorde con la totalidad de las constancias del expediente, la quejosa permaneció como responsable de residuos sólidos peligrosos, sin que exista probanza que evidencie que su sueldo y demás prestaciones laborales fueran modificadas.

59. Además, cabe señalar que dicho cambio se dio una sola vez y a nivel interno, conservando sus prerrogativas laborales y su puesto, así como su sueldo, sin que en el expediente existan indicios de que se le hubiera cambiado de área frecuentemente o en periodos relativamente cortos, como para considerar que una serie de actos sistemáticos que de manera vertical descendente buscaran consumirla emocional o intelectualmente y/o con miras a excluirla de la organización.

60. Sobre este punto, 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

61. En relación a que le fueron asignadas tareas, tales como el rubro de manejo de los dosímetros, quedó evidenciado a través del oficio HGA/0257/2020, fechado el 28 de febrero de 2020 que el administrador del Hospital General “Dr. Salvador Zubirán Anchondo” solicitó a “A” realizara la entrega de toda la información que maneja en relación a los dosímetros a “F”, adscrito al servicio de imagenología, quien sería el responsable, con lo que se evidenció que esa tarea no la realiza al menos desde la citada fecha.

62. Igualmente, en torno a la afirmación de que efectuaba el pesaje y etiqueta en el procedimiento de traslado de desechos, la autoridad refirió que desde el 03 de marzo de 2020 se le quitó dicha asignación, a pesar de no ser exclusiva del área de intendencia; manifestación que no fue debatida por la impetrante.

63. Asimismo, al momento de referir que “B” le daría nuevas tareas como pedir suministros, lo cierto es que no se encuentra demostrado que esa acción se hubiese llevado a cabo, ni por la quejosa ni por la autoridad.

64. Lo mismo sucede en relación a la visita del Órgano Interno de Control, dado que sólo se documentó que “A” atendería la visita, sin que en el desarrollo de la investigación se demostrara algún resultado negativo.

65. Entonces, si bien es entendible que la posibilidad de que le asignaran tareas novedosas pudo generar molestia en la quejosa, puede colegirse que éstas no se efectuaron con el objeto 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 de agredir o controlar o destruir a “A”, elementos que según la Suprema Corte de Justicia son constitutivos del acoso laboral.

⁴ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10ª), Registro 2006870, Tesis Aislada (Laboral), Primera Sala, libro 8, Julio de 2014, Tomo I. Página 138.

66. Por otro lado, y por cuanto hace a la coincidencia de que la situación por la que atravesó “A” le provocó afectaciones en su salud, debiendo atenderse de manera periódica, lo cierto es que no existe algún dictamen que genere la presunción de que ello se derivó de su situación laboral, pues incluso obran recetas médicas de fecha anterior a que los hechos se presentaran, en donde también fue atendida médicamente, por lo que no existe un factor contundente para relacionar los hechos descritos en la queja y sus ampliaciones, con el origen de sus malestares físicos y psicológicos.

67. A ese respecto, únicamente se cuenta con la declaración testimonial de “H”, pareja de “A” y quien podía percibir la manera en la que la quejosa se sentía; sin embargo, el ateste debe estimarse aislado, al no haberse robustecido con medio de convicción alguno y, en consecuencia, no es posible correlacionar el estado de salud de la persona impetrante, con los alegados actos de acoso laboral.

68. De igual manera, llama la atención de este organismo, la circunstancia de que la quejosa solo ofreciera la testimonial de “G”, quien a pesar de citársele en distintas ocasiones, no compareció ante esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, sino que fue hasta el 04 de octubre de 2023, que relató que al ser apoderada legal de Servicios de Salud del Chihuahua, estimaba la existencia de un conflicto de interés, lo que impidió recabar su testimonio.

69. No obstante, acorde con las constancias del expediente, únicamente se puede tener por cierto que, si bien “A” laboraba en la oficina del enlace jurídico, fue cambiada al área de servicios generales, donde originalmente le otorgaron un escritorio pequeño para más adelante cambiarlo a uno grande; sin que pueda ser patente que ello constituyó violencia laboral en su contra, pues si bien en la inspección realizada el 21 de septiembre de 2021, el espacio de la oficina de enlace jurídico no fue ocupada por nadie más, pues el espacio se encontraba vacío, es evidente que dicha determinación de manera exclusiva corresponde a la dirección del nosocomio en su faceta de empleador, inclusive, la propia quejosa refirió que ella entendía que los cambios de lugar se dieran de manera ordinaria.

70. Como un indicio aislado se tiene en el expediente con el resultado de la evaluación psicológica de fecha 24 de febrero de 2020 practicada a “A”, por parte del licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo adscrito a este organismo, en el que concluyó que “A” se encontraba afectada emocionalmente.

71. Sin embargo, para que se constituya el acoso laboral, como se ha mencionado anteriormente, se requiere que existan los siguientes elementos:

- Que tenga como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, que suele presentar la persona hostigadora.
- En cuanto a su tipología, que se presente en alguno de los siguientes niveles, dependiendo de quién adopte el papel de sujeto activo: a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realice entre personas compañeras de trabajo, es decir, las o los sujetos activos y pasivos ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional. b) Vertical descendente. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realicen por quienes ocupan puestos más altos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. c) Vertical ascendente. Cuando el hostigamiento laboral se realice por quienes ocupan puestos subalternos o inferiores respecto de la o el jefe victimizado.
- Se presente de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia una de las personas integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de alguna persona.
- Que se lleve a cabo mediante la exclusión total de la víctima de cualquier labor que se le asigne, se realicen agresiones verbales contra su persona y/o se le asigne una carga excesiva en los trabajos que ha de desempeñar, con la finalidad de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

72. En conclusión, en base a los razonamientos esgrimidos en el cuerpo de esta resolución, no se cuenta con probanzas suficientes para tener por acreditados los referidos elementos del acoso laboral, y de las evidencias que obran en expediente de queja, este organismo considera que no se desprenden indicios suficientes para concluir que en el caso, existieron violaciones a los derechos humanos de “A”, por lo que bajo el sistema no jurisdiccional de derechos humanos, con fundamento en lo dispuesto por 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

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



*ACC

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

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