

Oficio No. CEDH:1s.1.166/2025

Expediente No. CEDH:10s.1.1.180/2022

ACUERDO DE NO RESPONSABILIDAD No. CEDH:2s.10.008/2025

Chihuahua, Chih., a 21 de noviembre de 2025

**SECRETARÍA DE SALUD EN EL ESTADO
PRESENTE.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con la queja presentada por “A”,¹ con motivo de actos u omisiones que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.1.180/2022**; 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, 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 11 de julio de 2022, se presentó ante esta Comisión el escrito de queja signado por “A”, en el que refirió lo siguiente:

“...De la manera más atenta y respetuosa y bajo protesta de decir verdad, solicito a usted la intervención de esta H. Institución a fin de que mi queja sea atendida, toda vez que estimo que ésta cae dentro del ámbito de su

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.2/105/2024 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.

competencia, atendiendo a lo que establece el artículo 1° constitucional, que: “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”, es que atentamente solicito, se me otorgue a la brevedad posible medidas precautorias o cautelares en virtud de lo que manifestaré en el capítulo de hechos correspondiente, y en virtud del riesgo y vulnerabilidad en que me encuentro la suscrita, por lo cual solicito desde este momento se investiguen los hechos que describo en las líneas que preceden, y toda vez que la suscrita temo que mi salud se deteriore más, y que además el agresor pueda tomar algún tipo de represalia en mi contra, y que siga ejerciendo más violencia en mi contra o se me restrinjan derechos laborales, es por ello que desde este momento, solicito de manera urgente, se emitan las medidas precautorias o cautelares necesarias a efecto de que:

- 1) Se aperciba a la persona agresora de que se abstenga de seguir ejerciendo cualquier tipo de violencia en mi contra.
- 2) Cese el desprestigio y persecución en mi contra a efecto de evitar se sigan llevando a cabo dichas violencias a mi persona.
- 3) Me sean reasignadas funciones acorde a mi perfil, competencia en mi lugar de adscripción en oficinas centrales del Instituto Chihuahuense de Salud.
- 4) No exista ningún cambio o variación de las condiciones laborales y derechos laborales de la suscrita, es decir, la conservación de mi situación laboral y mis derechos adquiridos a la fecha, esto a efecto de evitar la consumación irreparable de las violaciones reclamadas o la producción de un daño difícil de reparar.

Por lo cual solicito se analice la presente queja, y se realicen las acciones necesarias, y en su momento oportuno se emita la recomendación correspondiente, lo anterior en virtud de los que a continuación expongo: Antecedentes:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, capítulo I. Derechos Humanos y sus Garantías. “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.

La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que establece los tipos de violencia: Violencia psicológica: “Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio”. Así como también establece el concepto de violencia institucional y el de violencia laboral y docente, respectivamente como: “Violencia institucional: son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce o ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia”. “Violencia laboral y docente, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide el desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual”. También se sustenta en lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual establece, en su 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.

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua establece en su artículo 4 fracción I: “Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional o regional; en el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social, económica o sociocultural; la apariencia física, las ideologías, las creencias, los caracteres genéticos, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, la orientación o preferencias sexuales, el estado civil, el color de piel, la cultura, el género, la condición jurídica, la situación migratoria, la identidad o filiación política, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado”.

Manifestando que los hechos narrados son constitutivos de violencia laboral, en específico de acoso laboral y discriminación, así como de violaciones al derecho del trabajo, las cuales impiden el desempeño del mismo en condiciones que atentan contra mi dignidad, por parte de “B”, quien fue mi superior jerárquico, según los hechos que describo a continuación:

Hechos:

1. La suscrita soy licenciada en enfermería con posgrado en educación superior, quien actualmente y desde el día 25 de abril de 2017, me encuentro adscrita en al Instituto Chihuahuense de Salud, con el puesto de jefa de enfermería con número de empleado “CC”, y a mi ingreso laboral, me fueron asignadas las funciones de Coordinadora Estatal de Calidad por un lapso de tres años. A partir del 16 de enero de 2020, fui comisionada a los Servicios de Salud de Chihuahua con el nombramiento de responsable estatal del Programa de Vacunación Universal, el cual fue oficializado con fecha del 17 de febrero de 2020, por parte del entonces secretario de salud, el doctor Jesús Enrique Grajeda Herrera (Anexo No. 1). En dichas fechas se encontraba como subdirectora de los Programas de Medicina Preventiva “B” quien jerárquicamente se encontraba en orden superior a mi jefa inmediata “C”, responsable estatal de los Programas de Atención a la Infancia y la Adolescencia (PASIA). En su momento, cuando una servidora asumí el puesto previamente citado, hubo un proceso de entrega en el cual “B”, me puso en contexto dando referencias muy particulares relacionadas con cada una de las personas que habrían de conformar mi equipo de trabajo, en la cual fueron citadas una a una, haciendo alusión a quien debería dar de baja

o a quien debería preservar, desde su muy personal punto vista, a lo cual yo le pregunté si yo tenía la autoridad de preservar a todos los miembros del actual equipo, ya que yo consideraba que todas las personas merecen una segunda oportunidad, y ella me dijo que sí, pero que eso sería bajo mi propia responsabilidad. En ese momento, la consigna de “B”, fue correr lo antes posible a “D”, a la asistente administrativa “E” y la auxiliar de la calidad del dato “F” que, dicho sea de paso, esta última tiene una relación personal con ella (son comadres). Yo decidí darles la oportunidad ya que realmente desconocía su potencial y cualidades de lo cual, no me arrepiento ya que hasta el último momento “E”, fue mi asistente administrativa. En ese momento, yo no les tomé importancia a esas actitudes de “B”, sino hasta cuando fue pasando el tiempo y que comenzaron a pasar una serie de eventos me dejaron de manifiesto que ella suele violentar y discriminar de manera sistemática.

2. En fecha aproximada de febrero de 2020, “B”, le gritó frente a mí a “F”, quien a esas fechas aún era parte de mi equipo de trabajo, y además le dijo que “era una completa incompetente”, acto que llevó a cabo frene al resto del equipo de trabajo y en mi presencia, por lo que, ante tal situación, y por tratarse de un miembro de mi equipo, intercedí por ella, poniéndome yo de pie a espaldas de “F” y tocando con mi mano su hombro en señal de apoyo y solidaridad, pidiéndole a “B” que me permitiera trabajar de forma personal con mi colaboradora y que yo me encargaría de apoyarla para hacer la entrega que ella requería, ya que asumí que era una situación muy incómoda y nada correcta para nadie. “B”, se fue muy molesta por lo ocurrido, yo considero que yo manejé la situación de una manera muy respetuosa, ya que estábamos frente a mucha gente de lo cual pueden dar testimonio; sin embargo, para ella no es impedimento estar frente a más gente para ejercer esa conducta violenta, o de desprestigio hacia su personal. Después de esto “F”, solicitó su cambio de funciones y de área de adscripción.

3. Durante los primeros meses, la relación laboral no fue nada extraordinaria, pero luego vino la pandemia de COVID-19 y a “B”, en fecha aproximada de agosto-septiembre de 2020, le fue asignado el nuevo puesto de Directora de Medicina Preventiva y con ello las cosas fueron empeorando de manera paulatina y exponencial. “B”, conforme pasaba el tiempo se volvía aún más violenta con todas las personas a su alrededor, incluyendo a la suscrita, demeritando siempre el trabajo de todos a su alrededor, siendo ofensiva, siempre alzaba la voz, siendo sarcástica, rayando la correspondencia una y otra vez y expresándose de las personas como que éramos incompetentes, buenos para nada e inútiles diciendo siempre que las cosas solo podían pasar cuando ella las hacía, de lo contrario, nadie servíamos para nada, cancelando vacaciones, las cuales nos correspondían, de las cuales teníamos derechos,

pese de haber sido ya autorizadas, esto lo hacía sin justificación alguna, simplemente por abuso de poder, y en algunos casos quitando asignaciones de funciones a miembros del equipo, siempre menoscabando el trabajo de la mayoría de sus colaterales y sub alternos sin importar de quien se tratara. En más de una ocasión, fui testigo de que se expresaba mal de los directores jurisdiccionales, los llamaba “inútiles, buenos para nada”, que solo ella tenía el talento, las ganas y la disposición para hacer que las cosas pudieran suceder, que, si ella no lo hacía, nadie podría generar los logros esperados, esto obviamente a espaldas de las personas.

4. Fue pasando el tiempo y “B”, fue empoderándose cada vez más a la par, sus actitudes groseras fueron creciendo, y estos comportamientos y/o actitudes comenzaron a tornarse en contra de mi persona, como, por ejemplo:

- Comenzó a haber entorpecimiento de mis logros y funciones: la suscrita presenté en diciembre 2020 (y también en diciembre de 2021) a mi jefa inmediata superior “C” y a “B” de manera oportuna el plan de supervisión durante los dos años que fungí como responsable estatal de vacunación, pero nunca fue autorizado por la directora del área, a quien le correspondía gestionar y autorizar el recurso del presupuesto para llevarlas a cabo, lo cual impactó de forma negativa en los indicadores federales de cumplimiento (Puede ser corroborado a través de la plataforma SIAFFASPE, así como la fuente oficial de publicación de coberturas de vacunación SIS-SINBA cubos), obstruyendo y/u obstaculizándome mis logros y funciones, siendo que los lineamientos del Programa de Vacunación Universal incluyen dentro de sus indicadores de desempeño la supervisión de por lo menos dos veces al año de las unidades jurisdiccionales, dicha observación quedó por sentada en el acta de supervisión federal por parte del Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia (CENSIA), la cual solicita de manera obligada que durante el año 2022, sean realizadas las supervisiones necesarias de acuerdo a normativa (de ser requerido, puede presentarse evidencia documental), hoy en día, hay una asignación de recursos para la realización de las mismas lo cual durante dos años previos, que fue cuando yo estuve ocupando dicho puesto, es decir lo anterior no fue autorizado por la directora de Medicina Preventiva “B”, entorpecimiento con ello mis logros y funciones.*

- En fecha aproximada de mayo 2021, se organizó una jornada de Drive Thru, para poner al día los esquemas de vacunación en niños menores de cinco años, para lo cual se llevó a cabo una reunión con todos los participantes (incluyéndose a la suscrita, personal de la jurisdicción No. 1 y autoridades de oficinas centrales), ahí se definieron varios acuerdos, pero cabe señalar que a esta reunión se me mandó llamar cuando los acuerdos ya habían sido tomados en mi ausencia, y a mí se me mandó llamar literalmente minutos antes de concluir*

dicha reunión, siendo que para eventos de este tipo resulta obligatorio que una servidora estuviera presente ya que la logística era de mi total responsabilidad, obstruyendo y obstaculizando nuevamente mis funciones. El día del evento “B”, contravino muchos de los acuerdos de logística establecidos, sobrepasando no solo a la suscrita como responsable estatal de vacunación, sino también a la autoridad jurisdiccional, obstruyendo y/o obstaculizando nuevamente mis funciones. De lo anterior, existe un oficio de reporte de hechos que la “G”, Directora de Jurisdicción No. 1 hizo llegar a oficinas centrales los oficios correspondientes reportando este y muchos más incidentes, como fueron que “B”, dio la indicación verbal al personal vacunador de aplicar biológico, sin cumplir con los lineamientos de registro para seguimiento posterior a los niños, así como para reflejarlos en el conciliatorio financiero procedimiento que se considera obligatorio como consta en el Manual de Vacunación Universal. De igual manera, dio la indicación de aplicar vacunas contra rotavirus a niños que no les correspondía para que no “se fueran sin ninguna vacuna después de haber esperado tantas horas en fila y evitarse problemas con los medios de comunicación”. Cabe señalar que lo anterior, pudo haber causado daños fatales en los niños, a los cuales no se pudo dar seguimiento ya que a su vez dio la orden de no registrar dosis aplicadas en el censo correspondiente, en pocas palabras, a la fecha no podemos saber qué pasó con la integridad física de esos niños. De lo anterior, pueden dar testimonio varias personas, pero puedo citar a “H”, quien en su momento fungía como líder jurisdiccional de vacunación, hechos o sucesos de lo cual nunca procedió nada en contra de “B”. Al día posterior a este evento, “B” me mandó llamar a su oficina para pedirme que le ayudara a resolver el problema que se avecinaba, por todas las negligencias o malos manejos que ella realizó, y que fueron descritos en el párrafo que anteceden, y poder hacer “coincidir” los registros en los conciliatorios oficiales a lo cual, una servidora se negó de manera contundente, ya que esto tiene implicación directa ante la Auditoría Superior de la Federación (ASF). (Existe evidencia de esto mediante audio de esa plática).

- Ella realiza comentarios ofensivos: Para “B”, resultaba muy natural decirme e incluso escribirme vía mensajes instantáneos, comentarios peyorativos tales como: “No tienes liderazgo”, “ahora entiendo, gracias a tu personalidad tienes problemas con todo mundo”, “dime si puedes, si no, para hacerlo yo”, “veo que tienes serios problemas, le pido a Dios porque le de paz a tu espíritu”, entre otros..., mensajes con los cuales pretende siempre sobajarte como persona, como trabajadora, son maneras de dirigirse que humillan, que denigran, o con los que pretende hacerte menos, minimizarte. De estos mensajes estuvieron en conocimiento de forma oportuna a mi jefa inmediata “C”.

• En el mes de diciembre de 2020, se empezó con la planificación de la jornada de vacunación contra COVID-19, para el personal de salud perteneciente a los hospitales IRAG (Infecciones Respiratorias Agudas Graves), por lo que la suscrita como responsable estatal del programa de vacunación, realicé el concentrado y base de datos de todo el personal de estas unidades tanto del IMSS, ISSSTE, Secretaría de Salud de Chihuahua, ICHISAL, hospitales privados, etcétera, en resumen, todos los hospitales donde se atendía pacientes con COVID-19. El proceso de creación de la base de datos me llevó varios días realizarlo, entre ellos navidad, año nuevo y largas jornadas de trabajo fuera de horarios laborales (ocasionalmente hasta las 2:00 de la madrugada, según puede constar en registros de checador). Al final del proceso, la suscrita le envié la base de datos a “B”, ya que ella misma solicitó le fuera enviada para “revisarla” lo cual fue cumplido en tiempo y forma. La información fue compartida a través de un Drive por la naturaleza de la misma y las características propias de los archivos. Posterior a la revisión por parte de “B”, una servidora realizó una validación de los layouts (solo por asegurarme que todo estuviera en orden, conociendo los antecedentes que caracterizaban a “B”), y para mi sorpresa, me percaté de que faltaban cientos de nombres en los listados, de diferentes instituciones, esto en comparación con el archivo original que le había sido enviado por la suscrita y el cual contenía toda la información que se requería. Por lo cual la suscrita inmediatamente lo hice del conocimiento de “B”, lo cual de manera notablemente molesta no aceptó que hubiese sido error de ella que, de borrar dicha información, y solo argumentando que ya era muy tarde, y que la hora para enviar dichos layouts ya había llegado, y que ella ya no se iba a detener a revisar y arreglar el error, diciendo que así sería enviado a la Ciudad de México. Cabe mencionar, que de esta base de datos dependía la cantidad de dosis a recibir por el estado para su personal de salud de hospitales COVID. Yo le dije que no le permitiría que enviara así el documento a la ciudad de México, que no estaba de acuerdo, ya que muchas personas no estarían incluidas, y ella se molestó bastante e incluso levantó la voz y comenzó a gritar “hazle como quieras”, “pero yo no me voy a detener a resolver el problema”, aclarando nuevamente que ese problema ella misma lo había generado en la base de datos. Cuando “I” (jefa inmediata de “B”), escuchó los gritos vino a donde estábamos nosotras y le expliqué la situación, por lo que ésta exigió que la base de datos fuera revisada y corregida. En esa ocasión “I” y una servidora tuvimos que quedamos hasta las 2:00 de la madrugada a corregir dicho archivo, mientras “B” tuvo que irse a las 10:00 p.m., porque sus hijitos la necesitaban, dejando a la suscrita y a “I” arreglando el problema que ella ocasionó, no importándole que nosotras sí nos tuviéramos que quedar hasta tarde aún y cuando nosotras también tenemos familia, obstruyéndose con todo lo anterior mis funciones y mi trabajo, ya que esa información yo ya la había realizado y la mandé de forma

completa y en tiempo; sin embargo, la tuve que realizar de nueva cuenta, por un problema que ella, “B”, cometió, no sé si lo hizo con la intención directa de perjudicar mi trabajo y mi persona, pero al final de cuentas terminó perjudicándome, ya que fui yo quien tuvo que corregir dichos errores y no ella.

- Durante el periodo de febrero-marzo 2021, aproximadamente, la suscrita detuve un embarque de vacunas COVID-19 en el hangar de la Fuerza Aérea Mexicana, ya que no contaba con los controles de temperatura de acuerdo a normativa, ya que esa era una de mis facultades como responsable estatal del Programa de Vacunación Universal, como autoridad, validar, garantizar y velar por la calidad, seguridad y cantidad de la vacuna que se recibía en el Estado de Chihuahua. Después de haber detenido dicho embarque, “B” me hizo llamar para decirme que ya no iría a hacer la recepción de vacunas, y cuando le pregunté la razón, ya que era una función inherente y obligatoria a mi nombramiento como autoridad del estado, me dijo que eran indicaciones de “I”. Yo acaté las indicaciones, pero posteriormente pregunté directamente a “I” sobre tal indicación y esta negó haber dado ella dicha instrucción. (De lo anterior existe un audio de evidencia donde “B” asume que siguió instrucciones a su vez, pero yo le confronté diciéndole que era mentira, que yo lo había revisado directamente con “I”), obstruyéndose nuevamente mis funciones. Posterior a esto, “B”, estuvo asignando para la recepción de la vacuna a pasantes u otro personal ajeno al programa de vacunación que no contaba con la autoridad ni el conocimiento para validar la calidad y seguridad de las vacunas. A partir de esta fecha y hasta el último día de mis funciones nunca jamás me fue permitido por “B”, acudir a la recepción de vacunas recibidas por el estado.

- Posterior a la recepción de vacunas contra COVID-19, era menester de todo el sector salud (IMSS, ISSSTE, SEDENA, Secretaría del Bienestar y Secretaría de Salud) llevar a cabo la distribución de la vacuna a las zonas asignadas para la aplicación. En antecedente debo comentar que la Secretaría de Salud, es la única entidad que cuenta con un camión refrigerado (Thermoking) para la dispersión de toda la vacuna que conforma el esquema básico de vacunación. Para tal efecto, de manera mensual se tenía un programa de entrega a todas las jurisdicciones sanitarias de manera sincrónica de acuerdo a la operación de las brigadas de vacunación, dicho programa lo hacía un miembro de mi equipo, la supervisora del programa de vacunación universal “J”, y yo como responsable del estado lo revisaba y autorizaba, y en varias ocasiones, de forma arbitraria la ruta que garantizaba la entrega de dichas vacunas a las zonas alejadas del estado fueron modificadas o canceladas por “B”, esto a través de “K”, para fines de dispersar la vacuna COVID-19, lo cual afectaba el abasto y coberturas de zonas marginales. Por lo cual la suscrita fui a hablar con “B”, y le expliqué en repetidas ocasiones los efectos de lo que conllevaba estar haciendo esas

modificaciones, la cual no mostró interés y siguió haciéndolo de manera repetida, interponiéndose nuevamente en mi trabajo en mis funciones. El impacto en incumplimiento a coberturas puede validarse en los resultados de indicadores en las plataformas de SIAFFASPE, así como en SIS-SINBA cubos, en lo cual Chihuahua se posiciona en el último lugar de coberturas en esquemas básicos de vacunación a nivel nacional, siendo entre otros factores, este uno de los que condicionó tal incumplimiento, perjudicándose y obstruyéndose mi trabajo, mis funciones, así como los logros que se debían alcanzar, siendo que “B” hubiese podido haberme llamado para revisar la logística y no afectar las dispersiones y coberturas, cosa que nunca hizo, ya que ella menoscababa y obstaculiza en todo momento mis derechos como trabajadora, aún y con el cargo que yo desempeñaba.

- *Una forma reiterada mediante la cual “B” ejercía violencia para una servidora, era rayando de forma grotesca y grosera los oficios que se le enviaban para firmas. Esto lo hacía una y otra vez, incluso cuando se le hacían cambios de forma textual a como ella solicitaba las cosas, buscaba cualquier excusa o pretexto para rayar todo el escrito; hubo ocasiones en que un mismo oficio lo regresó hasta siete veces o más. De todo ello, mi secretaria siempre guardó evidencia ya que al final del día, “B” me hacía re trabajar una y otra vez, lo cual retrasaba los procesos de reportes, gestiones o comunicaciones con las autoridades locales, estatales e incluso federales. En una ocasión, no recuerdo la fecha, la doctora “B” rayó un oficio que le entregué y que debería ser enviado con carácter de urgencia a CENSIA solamente porque le faltaba un acento, ¡sólo un acento!, cuando en oficios que otras áreas generaban tenían mal escrito el nombre y nombramiento de las autoridades, incluso oficios que ella misma generaba, pero cuando se trataba de algo realizado por mí, era cuando no se me permitía ningún error, y se tomaba el derecho y la atribución de rayar mis escritos y hablarme de esa manera grosera y humillante. Incluso cuando comparé mis oficios con los de otros programas, pude comprobar que muchas de las cosas que a mí me rayaba o marcaba como errores a ellos se los permitía. En otra acción, sin recordar la fecha, yo fui a hablar con ella al respecto y le pedí que si por favor las observaciones que tuviera que hacerme, me las hiciera en un post-it o en otro papel ya que consideraba una total falta de respeto las formas en que ella se conducía hacia mí, y de cómo rayaba mis oficios, pero su respuesta fue: “Yo firmo, yo decido como debe ser y si no quieres o no puedes hacerla mándamelo y lo hago yo...”. Ese día realmente me enojé bastante, regresé a mi oficina llorando y tuve un evento de dolor precordial. Mi secretaria “E”, se asustó a tal grado que pensó que yo me infartaría. Después de este y otros eventos similares, mi salud fue en detrimento, frecuentemente sufría dolores precordiales y crisis de ansiedad, lo cual me obligó a buscar ayuda*

profesional con cardiología quien me sometió a estudio y a su vez hubo necesidad de prescribirme paroxetina para disminuir las crisis de ansiedad que estaba teniendo de manera frecuente. (Anexo No. 2).

5. En noviembre de 2021, la situación ya se había tornado insostenible, y la suscrita le reporté a la jefa directa de “B”, “I”, en ese entonces Subsecretaria de Prevención y Control de Enfermedades, de manera generalizada de las formas en que “B” actuaba para con mi persona y muchos otros miembros del equipo (“L”, “M”, por mencionar algunos), así mismo, le advertí que si no paraba esto tarde o temprano tendría que asumir las consecuencias, ya que no era una forma adecuada de conducirse para con sus subordinados. En ese momento, también solicité mi retiro del programa, ya que yo ya no aguantaba tal trato hacia mi persona, a lo cual me pidió que durante mi próximo periodo vacacional lo pensara con la cabeza fría y mayor detenimiento. Yo tomé mis vacaciones en fecha correspondiente al segundo periodo 2021 en espera de que, con el cambio de gobierno, “B” pudiera ser removida de su puesto, cosa que hasta el día de hoy no sucede.

6. En enero de 2022, me volví a acercar con “I” y le expresé nuevamente que el maltrato prevalecía, le dije que “B” solía violentar a la suscrita y a varias personas dentro del equipo, pero que no se denunciaban estos hechos por temor a perder el trabajo. Le hice saber a “I” que tarde o temprano esta situación traería muchos problemas, ya que estas conductas iban en aumento. En ese momento, ella aceptó que estaba en pleno conocimiento de lo que pasaba, pero por los tiempos políticos obviamente no podrían cambiarla.

7. Durante el mes de enero de 2022, previo a retirarme el nombramiento de responsable estatal del Programa de Vacunación Universal, “I” me hizo llamar a su oficina donde me comunicó que el retirarme el nombramiento y comisión era lo mejor para todas las partes, en ese momento ella reconoció la omisión de su parte en relación con la violencia que ejercía “B”, pero sobre todo, el no haber tomado acciones contundentes en el momento oportuno, y yo le comenté que lamentarse ya no servía de nada, el daño estaba hecho. El mismo día en que “I” me comunicó de la conclusión de mi comisión y responsabilidad al frente del programa de vacunación, a las 14:00 horas me hizo llamar “B”, quien inició su discurso diciendo: “En virtud que se han agotado los intentos y las cosas siguen sin funcionar, y dado que tú y yo somos muy parecidas, ambas deseamos tener éxito y pues como aquí solo hay un lugar, que por ahora pues lo tengo yo, habrás de comprender que lo más sano es que te regreses a tu lugar. Tienes a partir de esta fecha una semana para buscar a donde te vas, ya que tu lugar será asumido por “N”. Yo le solicité que la entrega-recepción fuera bajo los procedimientos dictados por el Órgano Interno de Control (OIC), por las características de las funciones y responsabilidades financieras que el programa conlleva a lo cual,

ella me preguntó cómo habría de realizarse el procedimiento que se debería seguir para tal efecto, y le dije que habría que solicitarlo ella como directora para su ejecución.

8. Durante la semana que me fue determinada para el proceso de entrega-recepción, estando aun como responsable del Programa de Vacunación Universal, fue dada la indicación por parte de “B”, de que se hiciera el “respaldo” de todos los equipos de cómputo de mis colaboradores, así como el propio. He de mencionar, que no tengo problema con eso ya que es parte del proceso de entrega; sin embargo, la manera en que fue realizado, lo considero como un acto de una total arbitrariedad, ya que “O”, que fue quien ejecutó la instrucción dada por “B”, empezó a respaldar toda la información sin comentármelo y mucho menos sin mi previa autorización, lo cual debería, desde mi perspectiva, hacer lo correcto ya que a esas fechas aún yo era la encargada de ese departamento, esos equipos y la información que ahí se resguardaba.

9. Así mismo, en este proceso de “retiro” del programa de vacunación, unos días después que me fue notificado el término de mis responsabilidades, primeras semanas de febrero tal vez, los tres pasantes “P”, “Q” y “R”, de la licenciatura de salud pública, que yo tenía a cargo me pidieron la posibilidad de poder platicar conmigo en privado, a lo cual accedí de forma expedita. Uno de ellos, el pasante “P”, tomó la palabra en representación de sus otras dos compañeras, y me dijo que venían de la oficina de “K”, quien funge como subdirectora de los Programas de Medicina Preventiva y es subordinada directa de “B”, quien les había mandado llamar para pedirles que ellas necesitaban que atestiguaran diciendo que el trabajo que yo había venido haciendo era malo y que había venido realizando malas planeaciones y manejo de todo lo relacionado al programa de vacunación. Ellos en carácter de pasantes, ciertamente se sintieron amenazados; sin embargo, asumiendo las consecuencias de no aceptar falso testimonio en conjunto decidieron comentármelo (para que estuviera preparada y en conocimiento de lo que se estaba gestando a mis espaldas), lo cual yo agradecí, pero a su vez, les comenté que si de esto dependía una afectación a sus resultados formativos no tuvieran problema en hacer lo que sus principios les dictaran. Solo les hice una pregunta: ¿Si en algún momento las cosas se ponen peor, ustedes estarían dispuestos a dar testimonio de esto? Al unísono los tres dijeron que sí.

10. Después de esto, faltando tan solo un día para que concluyera el plazo para requerir información adicional del proceso de entrega-recepción y pese que se entregó absolutamente todo de acuerdo al debido proceso, y el reporte previo, se presentó ante mí un ejecutivo de la función pública acompañado por un representante del OIC, con un requerimiento notariado de información, esto para ser entregada de nueva cuenta en un lapso no mayor a quince días naturales.

Respondí al requerimiento el cual incluía cosas realmente absurdas, pero que deberían ser sustentadas por obvias razones si no quería hacerme acreedora a las sanciones que marca la ley de la función pública. (Anexo No. 4). Es decir, todo esto pese que ya había entregado dos veces todo su requerimiento me hizo realizar una tercera entrega ante la Secretaría de la Función Pública, lo cual ya no había necesidad. Con todas estas situaciones que se fueron suscitando con la entrega-recepción, la suscrita me sentía totalmente acosada, hostigada, sentía como que era una persecución en mi contra por parte de “B”, ya que era notoriamente evidente la manera en la cual se me pedían las mismas cosas una y otra vez, o cosas realmente irrelevantes, fue una situación muy desgastante para la suscrita. Ya cansada de tanta persecución y agobio, envié un mensaje a la “I”, aun jefa inmediata de “B”, solicitándole de la manera más atenta que ya detuvieran la persecución en mi contra, diciéndole que solo ella podía ponerle fin a tal situación. Ella respondió que se encargaría, lo cual al parecer no pasó, porque las cosas no terminaron ahí.

11. En fecha 16 de febrero de 2022, regresé a mi lugar de adscripción, en el Instituto Chihuahuense de Salud (ICHISAL), donde yo asumí que podría estar a salvo y las cosas seguramente iban a mejorar o al menos cambiar, pero para mi sorpresa, las cosas fueron de mal a peor, ya que comenzaron a pasar las siguientes cuestiones:

- En fecha 17 febrero 2022, lo primero que hice llegando al ICHISAL, fue solicitar audiencia con la directora del mismo, “S”, la cual “no estuvo en posibilidades de recibirme por su agenda”, esto según me lo informó su secretaria. Después de mucha insistencia de mi parte la secretaria “T” un buen día me dijo: “Ya no te desgastes, no quiere recibirte”, lo cual agradecí porque me dio la pauta a buscar otro medio para hacer del conocimiento de mi directora que mi comisión había concluido y estaba en espera de asignación de funciones.*

- Por lo anterior, el día 28 de febrero de 2022 le envié un correo electrónico a “S”, del cual hasta el día de hoy no he recibido respuesta alguna (Anexo No. 5); sin embargo, tengo la seguridad que fue recibido porque días posteriores a que lo envié, pasó frente a mi escritorio y me dijo “recibí su correo” ... y eso fue todo, jamás hubo respuesta al mismo.*

- A la fecha, casi cinco meses después de que mi comisión terminó y regresé al ICHISAL, sigo sin tener funciones asignadas y me encuentro trabajando en el pasillo, junto a la copiadora por donde todo mundo pasa y donde no tengo la mínima privacidad ni ambiente adecuado para realizar trabajo alguno.*

- Vivo con el temor latente y con la paranoia de que cada vez que el personal de jurídico va a recursos humanos y se encierran en la oficina, yo pienso que van*

por mí. Estos casi cinco meses, han sido de un constante temor de que pueda perder mi trabajo un día u otro.

- *En virtud de lo anterior, y dado que mi directora no tuvo ni siquiera la atención de recibirme y en el afán de seguir las líneas de autoridad, en marzo de 2022, yo solicité audiencia con la Administradora de Recursos Humanos “U”, a quien le expuse mi situación y temores al tiempo que le hice entrega de un resumen de mi currícula para facilitarle la posibilidad de encontrar algunas funciones que me pudieran asignar de acuerdo a mi perfil.*

- *Posterior a esto, me han sido asignadas tareas como mandar correos, pegar posters por el edificio de la convocatoria para el Comité de Ética y la última tarea asignada fue garantizar que, en la reunión de consejo celebrada en abril, a los asistentes no les faltara café, que registrara la asistencia y que la sala estuviera lista y limpia.*

- *Esta situación me ha desgastado mucho tanto física como emocionalmente, me siento denigrada, humillada y burlada. No es posible que alguien que ha coordinado actividades de gestión a nivel estatal y federal ahora sea la que debe servir el café y garantizar que la sala de juntas este limpia, que se me ignore de esa manera, que se me minimice como persona, como trabajadora, que hagan como que no existo, como si mi trabajo y trayectoria no hablara por mí, que se me trate de esa manera por no haber aguantado tantos malos tratos, tanta violencia, tanta humillación y denigración y obstrucción a mi trabajo, y que a la fecha se me siga violentando de una u otra manera.*

12. Cabe señalar que cuando fue la fecha de entrega recepción, lo cual ocurrió el día 24 de febrero 2022, la cual se llevó a cabo de acuerdo a mi solicitud (con intervención del OIC), y esta se llevó conforme a lo establecido; sin embargo, sin haber en dicho momento ellos no agotaron el recurso de preguntar de manera directa a la suscrita las dudas que se tenían y quedando por sentado en el acta correspondiente; sin embargo posteriormente “K” (por indicación de “B”), solicitó información que ya había sido entregada física, digital o verbalmente, de acuerdo a las políticas de entrega-recepción emitida por el OIC, siendo que la única persona autorizada a solicitar mayor información es quien recibe el área o programa, que en este caso era “N”. Sin embargo, la suscrita en el afán de no tener más problemas busqué asesoría jurídica con la persona correspondiente, el cual nos acompañó en la entrega-recepción, quien me sugirió que respondiera, pero que ante todo aclarara que “K” no tenía autoridad para solicitarme información. De cualquier forma, remití dicha información de forma pormenorizada. (Anexo No. 3)

13. En fecha 07 de abril de 2022, era un día muy temprano por la mañana, cuando aún no llegaba nadie a trabajar a la oficina (suelo estar de forma regular

desde las 6:30 de la mañana en mi lugar de trabajo pese que mi horario es a las 7:30), y “U”, llegó de igual forma temprano porque tenía algo que decirme sin que se enteraran mis compañeros/as, aún y cuando ella tiene un privado para hablar estas cosas sensibles con o sin compañeros alrededor, pero lo hizo de esta manera tan extraña, y me dijo: “Aprovecho que no han llegado aún compañeros porque lo que tengo que decirte, es serio. El día de ayer me contactó el Departamento Jurídico y me pidieron que te notificara que a partir de hoy, tienes prohibido subir al segundo piso, específicamente a donde estaba tu anterior lugar de trabajo”. ¡Yo asombrada con lo anterior, no podía dar crédito a lo que estaba escuchando, una vejación más! Una total coartación a mi libertad de libre tránsito, una coartación a mi libertad como persona y además trabajadora de este edificio. Yo le pregunté por qué me negaban dicho acceso, y me dijo que solo le había dado la instrucción para que me hiciera la prohibición, pero que desconocía el motivo. Yo la escuché, y en el afán de no tener problemas, le prometí que me apegaría a la solicitud, pero que estuviera consciente que lo que me estaba pidiendo se constituía como una clara y total violación a mis derechos fundamentales. Hasta hoy día, he cumplido a cabalidad el requerimiento, pero eso ha implicado que si tengo necesidad de hacer uso del cajero automático, el cual se encuentra en ese piso, debo ir muy temprano en cuanto llego a la oficina o definitivamente esperar a salir del trabajo para ir directo al banco que se encuentra sobre la avenida Aldama.

14. Con todo lo que ha seguido pasando, es inevitable que las personas a tu alrededor no se den cuenta de lo que ocurre, en fecha aproximada de junio de 2022, una de las personas que trabaja muy cerca de la administradora de los recursos humanos (quien por obvias razones me pidió mantener su anonimato) quien, en estos últimos días, viéndome tan desesperada, asustada, preocupada e incluso enferma, me dijo lo siguiente: “Mira “A”, ya no insistas más con “U”, la verdad la decisión de no asignación de funciones para ti no depende de ella, debes saber que ella tiene indicaciones de más arriba de que así sea, de tenerte en la congeladora y pues hacerte tronar, así que no lo tomes personal, todo viene de más arriba no depende de ella...”. Estas palabras terminaron de darme el tiro de gracia, si yo tenía una duda, esto confirmó que mis pensamientos, mis temores y percepciones no eran solo eso... eran ciertos, lo cual, en vez de hacerme sentir mejor, al contrario, aumentaron mis miedos, mi sentimiento de que la persecución no ha terminado, de que hay algo premeditado y malintencionado alrededor de todo esto.

15. El 22 junio de 2022, derivado del despido de “S” directora médica del ICHISAL, asumí que las cosas podrían cambiar para mí, ya que al no estar más la persona que nunca me quiso ni siquiera recibir, para poder discutir o ver la asignación de mis funciones, yo busqué entrevistarme con la persona que fuera

nombrada como encargado del área, quien actualmente es “V”, a quien de igual forma solicité a lo largo de dos semanas la posibilidad de poder platicar con él, esto siguiendo el proceso para solicitar audiencia a través de su asistente. El día 22 de junio 2022 solicité de primera intención una cita a lo cual su asistente me comentó que esa semana no podría ser viable porque no estaba asistiendo a la oficina. El 27 de junio de nueva cuenta retorné la solicitud, asumiendo que ya estaría atendiendo asuntos a lo cual su asistente me comentó que ya lo había enterado y que él ya se encontraba en conocimiento, que ella me avisaría cuando “V” estuviera en posibilidad de atenderme. Lo anterior fue a las 10:56 de la mañana, me quedé esperando todo el día y nunca fui recibida. El día 27 y 28 de junio 2022, la suscrita volví a insistir en mi necesidad de platicar con “V”, a lo cual su asistente me preguntó (el último día), que cual era el asunto del que quería hablar con él, a lo cual yo respondí literalmente: “Es relacionado con la asignación de actividades posterior a la finalización de mi comisión en servicios de salud, ya que desde hace 4 meses esto pasó y nadie ha dado seguimiento a mi caso pese que he solicitado a todo mundo, ya recorrí todas las instancias y nadie me resuelve absolutamente nada. Si te propone que lo vea con “W”, con “X” o con “U”.... Ya recorrí ese camino de forma infructuosa, por eso quiero agotar la posibilidad con él ahora como director médico del ICHISAL”. A este mensaje no obtuve respuesta y tampoco una cita. El 29 de junio 2022 a las 10:29 horas, volví a enviar mensaje a la asistente de “V”, quien me respondió esto: “No es molestia, para eso estamos, ya le comenté, pero ha estado muy ocupado ahorita que salga de secretaría le recuerdo y me comunico con usted”. Al igual que en todas las ocasiones anteriores tampoco hubo esa comunicación conmigo. Ese mismo día, a las 14:31 horas, al no obtener respuesta y siendo ya mi hora de salida le envié de nueva cuenta un mensaje a la asistente agradeciendo las atenciones y mencionándole que después de dos semanas de intentos infructuosos y mi necesidad laboral pues habría de seguir escalando la solicitud en la instancia superior, es decir, Secretario de Salud. El 30 de junio 2022, envié correo electrónico al Secretario de Salud, sabiendo que quien atiende la correspondencia es su secretario particular. El lunes 04 de julio de 2022, el secretario particular “Y”, me recibió en su oficina y le expuse toda mi situación. Para tal efecto, me preparé con una copia del documento que fue sometido como denuncia ante la Unidad de Atención a Casos de Violencia Laboral, así como un resumen de mi currículum. He de mencionar que en ningún momento pude percibir de “Y” empatía ni el trato que era de esperarse para alguien que está haciendo la denuncia de violencia y discriminación laboral, ya que todo el tiempo tuvo su oficina abierta y permitió que estuviera siendo interrumpida la entrevista, así mismo, en todo momento estuvo dando atención a su teléfono respondiendo mensajes y viendo su reloj. En un momento de la entrevista le mostré el documento de la denuncia el cual hojeó y preguntó si el secretario estaba en

conocimiento, a lo cual le respondí que no formalmente, porque todos tenían miedo a represalias, pero que él conocía perfectamente la situación y no hacían nada. Tal documento no se lo entregué porque le dije que sí al Secretario de Salud le interesaba, se lo daría, pero de manera personal incluyendo un audio que soporta mucho de lo que ahí estaba escrito. Después de esto “Y” retomó la palabra y me dijo: “Usted ha de comprender que, en mi postura de abogado, toda persona se presume inocente hasta no demostrarse lo contrario y en tanto yo no reciba un apercibimiento por la instancia correspondiente yo me abstendré de cualquier acción en este sentido, por lo que por ahora lo único que puedo ofrecerle es revisar su caso y regresarla a donde pertenece...”. “Y”, jamás escuchó, porque si lo hubiera hecho, se hubiera dado cuenta que yo ya regresé a donde pertenezco desde hace casi cinco meses y ese fue el motivo principal de mi solicitud de audiencia. El pretendió que yo regresara a un hospital cuando mi lugar de adscripción es oficinas centrales, cosa que jamás entendió. Cuando “Y” me dijo que él esperaba a responder cuando alguna instancia le hiciera algún apercibimiento, yo le comenté que, al ver mi denuncia, al escucharla y no ofrecer posibles soluciones y permanecer sin llevar acciones para mejorar la situación de violencia que ejerce “B”, eso lo lleva a ser cómplice y generador de violencia institucional, ya que como autoridad está obligado a dar seguimiento y no permanecer como si nada pasara, pudiéndose observar claramente que la suscrita también he sido víctima de violencia institucional, ya que he sido despojada injustamente de mis derechos y las instituciones y las autoridades a las que he acudido y se encuentran plenamente facultadas para atender mi situación, no me han proporcionado un trato digno de calidad y calidez, e incluso éstas han tolerado la vulneración de derechos o han participado en complicidad con mi agresora. Debiendo resaltar que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define como violencia institucional “los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia”.

16. Por todo lo anterior, decidí buscar ayuda con el objetivo de que se pueda hacer la investigación y el trato correspondiente a todo esto de lo que he sido víctima en los dos últimos años. Años en que lo único que he buscado ha sido dar lo mejor de mí y más si fue necesario. No hubo horarios, vida personal, día, noche, cansancio ni enfermedad que limitaran mis ganas por hacer cada día mi trabajo con pasión y entrega y a cambio solo he recibido esta violencia y discriminación, la cual desde mi naturaleza humana y de mujer, pero también de funcionaria pública considero que por dignidad no puedo seguir tolerando; para

mi es necesario hacerme escuchar y me queda claro que muy seguramente he de sufrir muy serias consecuencias, como hasta ahora ha sido; sin embargo, a estas alturas donde la despersonalización y el duelo laboral es mayor que el miedo, estoy dispuesta a asumir el riesgo con el único objetivo de tener de vuelta mi dignidad y respeto por mí misma, así como dejar por sentado que hay muchas más mujeres (y hombres) siendo violentados de manera ordinaria por “B” y este sistema en su conjunto. Con todo lo anteriormente manifestado, denota claramente que la suscrita he vivido un trato de discriminación, de desprecio y exclusión hacia mi persona, hacia mi trabajo, un trato donde además se me obstaculiza en la realización de mis funciones como trabajadora, situación que se hace manifiesta de diversas maneras tal y como describo en mis hechos, estas conductas ejercidas por “B”, conductas que han sido de manera constante y sistemática, y han ido en aumento, tratando en todo momento de menoscabar mis derechos laborales, mis derechos como persona y como mujer, actuando constantemente en mi contra, haciendo uso y abuso de su poder, de su jerarquía, queriendo ponerme en evidencia ante las demás personas que soy mala empleada, que no hago bien mis funciones, es decir, busca en todo momento desprestigiarme laboralmente y como persona, ya que ella considera que no puedo realizar bien mis funciones, obstaculizando mi trabajo, violentando mis derechos, por lo cual no se le debe permitir que como persona servidora pública realice este tipo de conductas, que como tal haga uso y abuso de su poder y sus funciones. Por lo cual solicito se hagan las investigaciones necesarias y se prevenga a dicha servidora pública a que se abstenga de seguir realizando dichas conductas en mi contra y en contra de cualquier otra persona, debiendo señalar que la suscrita he tenido varias situaciones en el trabajo que menoscaban mis derechos y funciones de trabajo, y es por todo lo anteriormente manifestado que considero prudente que se lleve a cabo una investigación a fondo sobre el comportamiento y actuar de “B” ya que considero que con esta actitud denota el autoritarismo y el abuso de poder que ejerce en el marco de sus funciones como persona servidora pública. Pues se puede desprender claramente, ante tales conductas se reflejan implícita o explícitamente de servidores públicos y/o autoridades, tal y como la Ley General de Responsabilidades Administrativas en su artículo 6, en donde se señala que: “Todos los entes públicos están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada servidor público”, y en el artículo 7. Los servidores públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las

siguientes directrices: 1. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones; VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.

Debiendo tomarse en cuenta también lo establecido en el artículo 6 del Código de Ética de la Secretaría de la Función Pública de Chihuahua, el cual señala: Premisas Fundamentales en el ejercicio del servicio público. Bajo la Administración estatal todas y todos los servidores públicos guían el ejercicio de sus atribuciones, facultades y tareas, de manera enunciativa mas no limitativa, bajo las premisas fundamentales que a continuación se enuncian: f) Honraré mi cargo y mi persona en lo público y en lo privado actuando siempre con honestidad y equidad, congruencia, transparencia y probidad, vigilando y observando siempre el respeto a la dignidad de la persona humana. N) Me comprometo a actuar con templanza, conduciendo mis actos equilibradamente controlando emociones y dominando los impulsos que eventualmente pudieran dominar al ser humano sin perder la vista en la misión y la visión que me ha sido encomendada. O) Siempre seré respetuoso de las opiniones, ideas, preferencias y actitudes de las demás personas, aunque no coincidan con las propias, propiciando siempre la armonía y convivencia social. Así como lo que señala el artículo 7 del mismo código: Artículo 7. Reglas de integridad. Las reglas de integridad en los diversos ámbitos del servicio público del Gobierno del Estado de Chihuahua son los siguientes: 1. Actuación pública. Las y los servidores públicos que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función conducen su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación, y con una clara orientación del interés público. Vulneran esta regla, de manera enunciativa mas no limitativa, las siguientes conductas: k) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general. N) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo. IX. Desempeño permanente con integridad. Las y los servidores públicos que desempeñen un empleo cargo, comisión o función conducen su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad. Vulnera esta regla, de manera enunciativa más no limitativa las conductas siguientes: a) Omitir conducirse con un trato digno o cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público y de cooperación entre servidores públicos. b) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos, como a toda persona en general...d) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, amenazar, a compañeros de trabajo o personal subordinado.

Por lo anterior es que solicitamos que este H. Comisión analice todas estas cuestiones con perspectiva de género a fin de evitar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas, que generen una inadecuada valoración que reste credibilidad a la versión de la víctima y/o quejosa, se convierten en una de las causas y consecuencias de violencia y de discriminación en mi contra.

17. Es por ello que manifiesto también mi temor a más represalias y que estas empeoren la relación laboral, considero que esta violencia y discriminación en mi contra cada vez ha llegado más lejos, y tengo temor de que “B”, quien es la directora de Medicina Preventiva, y teniendo dicha jerarquía, atribuciones y poder en dicho lugar, intente promover mi destitución buscando cualquier argumento, o realice cualquier otra conducta en mi contra que atente contra mi dignidad, integridad física y derechos como mujer así como mis derechos laborales.

18. Actualmente siento un desgaste emocional que nunca había experimentado, me siento ignorada, discriminada, menospreciada e intimidada con cada acción que realiza con el sentimiento de que solo está buscando o provocando que me equivoque para tener elementos para despedirme, lo cual afectaría seriamente mi vida personal laboral. A razón de todo esto ha tenido como consecuencias el deterioro de mi salud, llevándome a situaciones de ansiedad al grado de terminar en revisión médica, todo ello debido al estrés que he estado sufriendo a consecuencia de las situaciones laborales que he tenido; cabe mencionar que a raíz de ello opté por tomar terapia psicológica para hacer frente a esta situación, y tratar de evitar mayores consecuencias. Con toda esta situación que he expresado, considero que “B” opaca el arduo trabajo que la suscrita he venido realizando a lo largo de mi trayectoria laboral; ya que su actitud no solo ha repercutido en mi persona y me ha hecho sentir discriminada, humillada y violentada, sino que ha creado un ambiente de trabajo hostil de desconfianza entre todas las personas que ahí laboramos.

Debiendo resaltar que toda esta conducta consiste en acciones de intimidación sistemática existente tales como: devaluación a mi trabajo, indiferencia, obstaculización de mi trabajo y funciones, rechazo, minimización de mi trabajo, desprestigio a mi persona y trabajo, rezago, indiferencia, entre otros, los cuales llevan a las personas a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su auto estima. Este concepto describe en mucho mi situación que es ejercida u ocasionada por una persona servidora pública quien es “B” quien haciendo abuso de su poder y jerarquía ha ejercido esta discriminación y violencia laboral en mi contra, atentando contra mi dignidad humana, menoscabando y restringiendo mis derechos.

Por lo cual solicito a esta autoridad rectifique los actos discriminatorios y violentos que se han presentado y han persistido en mi contra, los cuales atentan contra mi dignidad, mis derechos, y que afectan mi posibilidad de desarrollar un proyecto de vida y un crecimiento profesional y personal, y de vivir en un ambiente libre de violencia, atendiendo a los dispositivos nacionales e internacionales a su alcance para garantizarme se eviten se sigan cometiendo dichos actos, es decir una garantía de no repetición, y se ordene la protección a mis derechos y se le requiera a la “B” se abstenga de seguir realizando tales actos y/o conductas en mi contra ya que el Estado también es responsable de los actos de violencia contra las mujeres y debe adoptar las medidas con la diligencia debida para impedir la violación a sus derechos o para investigar y castigar actos de violencia e indemnizar a las víctimas. Así mismo, la conducta del antes mencionado vulnera la dignidad humana de la suscrita al exponerme y tratarme como cosa, objeto u objetivo fácil de dañar, de lastimar, de agredir, tan es así que el artículo 10 constitucional y 50 de la Ley General de Víctimas consagran el principio de enfoque diferencial y especializado, igualdad y no discriminación, de tal manera que dicho actuar de esta persona impide la resistencia a erradicar la cultura de la violencia y de discriminación contra las personas y en específico de la mujer, ya que su lenguaje y proceder atenta contra mi dignidad humana, anulando mis derechos y libertades, por lo que nos encontramos ante una violencia y discriminación hacia la suscrita. A fin de robustecer lo que se ha mencionado en la presente noticia criminal, se anexa lo establecido por la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), la cual señala lo siguiente: Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión “Discriminación Contra la Mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. Así como en el artículo 197 del código penal del Estado, que a letra dice: Artículo 197. Se impondrá de seis meses a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días a quien, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas: I. Provoque o incite al odio o a la violencia; II. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda

persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general; III. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o IV. Niegue o restrinja derechos laborales o el acceso a los mismos, sin causa justificada.

Así como los siguientes criterios jurisprudenciales, que señalan y explican lo consistente al delito de discriminación:

“Discriminación. Para acreditar este delito, previsto en el artículo 206 del código penal para el distrito federal, es innecesario aplicar una norma de diversa fuente o agregar elementos ajenos a su descripción.

Del precepto 206 del Código Penal para el Distrito Federal, se advierte que la intención del legislador para crear esa figura jurídica, fue revertir esta realidad de la sociedad y responder a las necesidades de las y los ciudadanos que son parte de ella, mediante su reconocimiento y protección jurídica, a través de normas que procuren la inhibición de conductas discriminadoras y tipifiquen los crímenes de odio por homofobia, lesbofobia e identidad genérica, de raza, procedencia étnica y religión, entre otras, ello, para castigar de manera implacable y revertir los efectos perniciosos del estigma que existe sobre conductas juzgadas como indeseables al percibirse como amenazas para la sociedad, o por desprecio a las personas que se aprecian como diferentes o desvalorizadas. De ahí que para que se demuestre el delito de discriminación revisto en ese numeral sea innecesario aplicar una norma de diversa fuente o agregar elementos ajenos a su descripción - como afectación a la psique de la ofendida o considerar simples aseveraciones o señalamientos genéricos como discriminatorios, pues como arte toral para su acreditación sólo se requiere que se atente contra la dignidad humana esto es se demuestre la acción de un trato desigual de la víctima ante otras personas, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL PRIMER CIRCUITO”.

Por lo que con lo anterior se desprende que el bien jurídico tutelado es la DIGNIDAD HUMANA, tal y como se refuerza con los siguientes criterios de la Suprema Cortes de Justicia de la Nación, que a continuación se destacan con el propósito de contar con un contexto más amplio de lo que constituye la dignidad humana:

“DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA. La dignidad humana no se identifica

ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano merecedor de la más amplia colección jurídica reconocido actualmente en los artículos 10, último párrafo; 20, apartado A, fracción 1; 30, fracción 1, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a cada persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada”.

Así como también fundo y motivo la presente queja en los siguientes preceptos legales:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos artículo 1, 8, 17, 20, 21.*
- Código penal para el Estado de Chihuahua, artículo 197.*
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de Violencia, artículos 10, 11, 18, 27, 29 fracciones 11 y IV, 52.*
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belem Do Para”, artículos 1, 2 inciso b) y e), 3, 4 inciso b) y g), 5, 7 inciso a), b), e), d), f) y g), 8 inciso a).*
- De igual forma por lo señalado en los artículos, 1, 2, 3, 4, 5, 6 frac. X, XXI, 7, 8, 10, 11, 12 y demás relativos y aplicables a la Ley General de Víctimas.*
- Son aplicables en cuanto al procedimiento los numerales 15, 16, 17, 18, 109, 127, 131, 132, 212, 213, 221, 225 y demás relativos y aplicables del Código Nacional de Procedimientos Penales...”. (Sic).*

2. En fecha 16 de agosto de 2022 se recibió el oficio número SS/DJ/815-2022, signado por la licenciada Gilda Vanessa Rodríguez Ordoñez, 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 presentó su informe de ley, del cual se desprende la siguiente información:

“...Visto el contenido de la queja, me permito manifestar la explicación y narración que a continuación se proporciona:

A manera de preámbulo es oportuno referir que, la Secretaría de Salud como dependencia de la Administración Pública Estatal, así como su organismo público descentralizado denominado Servicios de Salud de Chihuahua, y por ende la suscrita como representante de los mismos bajo los cargos de Jefa del Departamento de Servicios Jurídicos y Directora Jurídica del Organismo anteriormente referido, nos postulamos como respetuosos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará; y del Acuerdo de Cooperación laboral de América del Norte; así como de los diversos instrumentos internacionales de los que el estado mexicano es parte integrante, y que tienen como cometido velar por la protección de los derechos humanos de los trabajadores, así mismo en conformidad a lo dispuesto en los artículos 1, 4, y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 3, 17 fracciones 1, V y VII Y 34 fracción XII de la ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 11, 14 fracción 1, 15 de la ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 2 y 3 Bis de la ley Federal del Trabajo; 1,3,15 fracciones 1, y IV, 26, 28 fracciones III y XI, 31 fracción III y 34 fracciones I y VI de ley de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado.

Destacando que dentro de la diversa normatividad que se mencionó se ha concluido que:

“El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, así como la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso”.

Por lo que, atendiendo a la presente problemática planteada por la trabajadora de nombre “A”, la cual es trabajadora del organismo público descentralizado denominado Instituto Chihuahuense de Salud, bajo la categoría de jefa de enfermeras, misma que actualmente realiza diversas actividades de la Dirección Administrativa, tales como apoyo logístico para las reuniones del Consejo Directivo, así como también realiza actividades de seguimiento al Comité de Control Interno Institucional y de Administración de Riesgos, lo anterior se acredita mediante el oficio número OCC-DA0723/2022 signado por el licenciado José Ángel Pacheco Quiroz, encargado del despacho de la Dirección Administrativa del Instituto Chihuahuense de Salud y a su vez funge como enlace de dicho instituto en la unidad de igualdad de género de la Secretaria de Salud, documentos que obran en autos de la presente queja.

Por lo que entrando en materia de la presente queja, es oportuno hacer mención que la Coordinación del Programa de Vacunación Universal que tiene bajo su

encargo, la Dirección de Prevención y Control de Enfermedades dependiente de Servicios de Salud de Chihuahua, se distingue por ser uno de los programas con mayor complejidad y recurso financiero, titularidad que ocupó la hoy quejosa en su momento derivado de la comisión que le fue otorgada, en consecuencia conviene enfatizar en el sentido de que se requiere de una gran habilidad para coordinar el programa de vacunación, por tal motivo pudiera ser comprensible que se deriven ciertos desacuerdos ya que dentro de las relaciones humanas resulta habitual la existencia de los mismos, que se encuentran relacionados en proporción a la duración de la convivencia entre las personas, en ese sentido es importante que esa H. Comisión Estatal de los Derechos Humanos tenga en cuenta tal situación.

En ese mismo orden de ideas, resulta muy evidente que el vínculo existente entre la quejosa y sus superiores jerárquicos se desgastó en gran medida, ya que las declaraciones realizadas por “I”, “B” y “K”, argumentan en su defensa cuestiones contrarias a las manifestadas por la hoy quejosa, incluso las niegan como tal, documentales que se agregan al presente escrito de contestación como prueba de mi dicho, pues en dichos escritos se podrá observar que las acciones que la hoy quejosa infiere fueron en su contra y con la intención de sobajarla y discriminarla son completamente falsas, pues en su escrito de queja plantea las situaciones o sucesos bajo su propio enfoque en el sentido negativo, quedando ella como víctima de los supuestos maltratos referidos en su escrito.

Por lo que, como lo podrá observar ese organismo derecho humanista, las manifestaciones hechas por la hoy quejosa y las declaraciones realizadas por las inculpadas, son contrarias, ya que si bien es cierto, las manifestaciones realizadas por la quejosa en la presente queja, son confirmadas por las inculpadas en el sentido de que sí ocurrieron, pero no bajo el enfoque que la quejosa les dio, sino que en sentido contrario y positivo, por lo que no es posible determinar el supuesto maltrato y discriminación a que alude la hoy quejosa, ya que por ejemplo el hecho de que se le realizaran correcciones u observaciones a la hoy quejosa en los oficios internos o que fueran a ser dirigidos para algún ciudadano, se considera que dichas acciones son viables y oportunas, pues se trataban de oficios que iban a ser firmados por las inculpadas y al final del día eran estas las responsables del contenido de los mismos, dicha acción era realizada con todo el personal, no sólo con ella, aunado a que la hoy quejosa no acredita con documento alguno que las observaciones que las inculpadas le hacían a sus oficios contenían palabras denigrantes, ofensivas o bien discriminatorias, tal y como lo menciona la hoy quejosa en su escrito de queja.

En ese sentido, es claro que las alegaciones hechas por la hoy quejosa no pueden ser consideradas como conductas discriminantes hacia su persona.

Por lo anterior, ese organismo derecho humanista podrá observar que efectivamente existieron fricciones propias del día a día; sin embargo, las inculpadas en todo momento fueron profesionales y respetuosas para con la hoy quejosa, así como con el trabajo que desempeñó, el tiempo que duro su comisión en Servicios de Salud de Chihuahua, tal y como se desprende de los escritos signados por “I”, “B” y “K”.

Aunado a todo lo anterior es falso que haya existido alguna especie de bloqueo en cuanto a las funciones que desempeñaba la hoy quejosa, por el contrario existe evidencia que incluso se menciona en el propio escrito de “B”, en la que se desprende todo el apoyo que se le brindó por parte de las inculpadas, incluso de que siempre se intentó preservar el orden, el respeto y la armonía del ambiente laboral en el que se desempeñaron de manera conjunta, prueba de lo anterior, son las reuniones que se tenían en las que obviamente se encontraba la hoy quejosa y por supuesto más personal, en las que se le brindaban las mismas oportunidades que a todos los que acudían a las mismas.

Es de manifestar que las inculpadas cuentan con mucho personal bajo su encargo, los cuales pueden corroborar los dichos de las mismas de ser necesario, dicho lo anterior se pone a su atenta disposición tal posibilidad, con la intención de hacer ver a ese organismo derecho humanista que la hoy quejosa plantea la presente queja bajo su propio enfoque en sentido negativo y en contra totalmente de sus superiores jerárquicas “I”, “B” y “K”, lo cual se considera es equivocado.

Aunado a lo anterior es importante hacer mención que la hoy quejosa cuenta con un procedimiento de investigación por acoso laboral en el Órgano Interno de Control de Servicios de Salud de Chihuahua, por lo que dicha situación pudiera apoyar en gran medida las manifestaciones hechas por las inculpadas, por lo que desde este momento le solicito a ese organismo derecho humanista, solicite la información necesaria a dicho órgano interno con la finalidad de ver en qué estado procesal se encuentra la misma, y así poder acreditar el hecho de que la hoy quejosa es la que observa las situaciones del día a día de forma distinta, y a su vez acreditar también que la quejosa es la que muestra una conducta conflictiva tanto con sus superiores jerárquicos como con sus subalternos tan es, que el trato con estos últimos fue el que origino la queja en su contra ante Órgano Interno de Control de Servicios de Salud de Chihuahua.

En ese sentido, resulta muy evidente que la impetrante en momento alguno acredita la existencia de las supuestas conductas que las inculpadas realizaron en su contra, ya que solamente es su propia manifestación, sin sustento alguno; así mismo, respecto a los elementos probatorios que aporta, se desconoce el motivo por el cual los ofrece, ya que no realiza manifestación alguna al respecto

en su escrito de queja, ni mucho menos afirma qué es lo que pretende probar con las mismas, aunado al hecho que como lo podrá observar ese organismo derecho humanista, la quejosa exhibe documentación interna, propia del organismo público descentralizado, infringiendo con ello lo establecido en el artículo 7 de la ley Federal de Archivos, así como el artículo 122, fracción II, de la ley de Archivos para el Estado de Chihuahua, lo anterior sin tener alguna autorización para así hacerla, aunado al hecho de que la hoy quejosa no labora más para Servicios de Salud de Chihuahua, desde el mes de diciembre del año 2021.

Aunado a lo anterior es importantísimo recordar a esa comisión derecho humanista que la hoy quejosa no es trabajadora de la Secretaria de Salud en el Estado, ni tampoco lo es de Servicios de Salud de Chihuahua, si no que ésta es trabajadora directa del Instituto Chihuahuense de Salud, tal y como la propia quejosa lo menciona en su escrito de queja, por lo que es imposible para mis representadas poder resolver su situación laboral actual debido a que no tenemos injerencia para ello, ya que dicho Instituto tiene personalidad jurídica y patrimonio propio, de tal manera que solo este Instituto es que se encuentra en aptitud de atender su situación laboral, en ese sentido es oportuno que se le vincule a la presente queja.

Por lo que, a consideración de la suscrita, es intrascendental para ambas partes, el establecer una pugna en la cual cada parte deberá acreditar sus respectivas manifestaciones, por que resultaría infructífera y desgastante, pues la hoy quejosa y las inculpadas no laboran juntas desde el mes de diciembre de 2021, es decir que no tiene relación alguna en lo absoluto.

Capítulo IV

Existencia de los Actos u Omisiones

Por lo expuesto líneas arriba se considera que no existen actos, 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 las inculpadas.

Capítulo V Material Probatorio

Para acreditar los hechos manifestados en el cuerpo del presente escrito me permito ofrecer los siguientes medios de convicción:

A) Copia simple consistente en escrito aclaratorio identificado bajo el número de oficio SPPS/205/2022 signado por “I”, en el cual desvirtúa las manifestaciones realizadas por la quejosa en su contra.

B) Copia simple consistente en escrito aclaratorio identificado bajo el número de oficio DPCE/168/2022 signado por “B”, así como fotografías de los chats del WhatsApp con las cuales desvirtúa las manifestaciones realizadas en su contra, así como también acredita su manera de conducirse hacia la quejosa.

C) Copia simple consistente en escrito aclaratorio identificado bajo el número de oficio SMP197/2022 signado por “K”, en el cual desvirtúa las manifestaciones realizadas por la quejosa en su contra, así como impresiones de los correos en los cuales interactuaba con la hoy quejosa de manera respetuosa...”. (Sic).

3. En fecha 26 de agosto de 2022, se recibió en este organismo el informe de ley rendido mediante el oficio sin número, signado por el licenciado Sergio Héctor González Gallegos, Jefe del Departamento Jurídico del Instituto Chihuahuense de Salud, del cual se desprende lo siguiente:

“...Inicialmente, es menester hacer notar que, según la narrativa que realiza la quejosa, la generalidad de las inquietudes expresadas, y que corresponden al ámbito de este instituto, se encuentran totalmente incluidas dentro del aspecto laboral, tomando en cuenta que estas obedecen situaciones desarrolladas dentro del propio trabajo de oficina.

Siendo así, aun en el caso de que algunas de las manifestaciones realizadas por la quejosa fueran ciertas, esos hechos, en todo caso, serían materia de investigación por parte de autoridades en materia laboral, específicamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según lo previsto en la fracción 11 del artículo 33, fracción 1, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, la cual confiere a dicha dependencia la facultad de “vigilar, mediante visitas, inspecciones y demás acciones inherentes y conexas, que los centros de trabajo cumplan con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y demás disposiciones legales en materia laboral; hacer las recomendaciones que así lo ameriten, así como calificar e imponer sanciones administrativas en los términos de las disposiciones legales aplicables”, e incluso mediante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, conforme a lo señalado en la fracción IX del mismo artículo.

Dicho lo anterior, es menester realizar los siguientes pronunciamientos con relación a los hechos, acciones y omisiones que la quejosa le señala a este Instituto y sus diversas autoridades:

1. Primeramente, en tratándose de la aparente falta de respuesta a un mensaje de correo electrónico enviado a la dirección institucional correspondiente a “S”, me permito señalar que ello se desconoce, ya que, si bien dicha cuenta es de carácter oficial, su uso era exclusivo de la persona aludida, quien en ese entonces ocupaba el cargo de directora médica de este organismo.

Dicho lo anterior, es de mencionarse que la persona antes señalada ya no forma parte de la plantilla de personal de este organismo, y por ello desconocemos la razón por la cual no dio respuesta al aparentemente enviado mensaje de correo electrónico por la quejosa, agregando que esta situación no se reportó como un asunto en trámite, según el contenido del acta de entrega-recepción levantada, virtud de su separación del cargo.

2. Resulta completamente falso que alguna autoridad de este organismo haya ordenado a la ahora quejosa evitar presentarse en el área que ocupan las oficinas correspondientes a la Secretaría de Salud y Servicios de Salud de Chihuahua, entidades con las cuales se comparte edificio.

En todo caso, como empleada de este instituto, la quejosa tiene la obligación de dar cumplimiento a lo establecido en el Reglamento General de Trabajo correspondiente, específicamente el artículo 32, fracción V, el cual señala que es obligación de los trabajadores “desempeñar el empleo o cargo en el lugar que le sea señalado dentro de su adscripción”, sin que esto represente una indicación exclusiva hacia la trabajadora, sino que esencialmente es una disposición legal de obligatoria observancia para los empleados del instituto, con los alcances y condiciones que la propia normatividad describe, y de acuerdo a lo que las labores de cada trabajador demandan.

3. En tratándose de los señalamientos que realiza la quejosa y que concreta esa H. Comisión en su oficio correspondiente, respecto a las actividades laborales que le han sido asignadas a la quejosa y al espacio o área que le fue destinado para tal efecto, es menester señalar lo siguiente:

Como ella misma lo mencionó en su escrito de queja, con fecha 25 de abril de 2017, la quejosa ingresó a laborar para el Instituto Chihuahuense de Salud con el puesto de “jefa de enfermería”, asignándosele funciones como Coordinadora Estatal de Calidad.

No obstante, con la aprobación de la quejosa, y por decisión conjunta de este instituto y Servicios de Salud de Chihuahua, con fecha 16 de enero de 2020, dicha persona pasó a ser comisionada a este último organismo, entidad que le asignó las funciones que ella misma señala en su escrito, sin que por nuestra parte haya habido injerencia alguna en tales decisiones.

En este tenor, es de mencionarse que la figura de “comisión” es un acuerdo laboral-administrativo a través del cual una entidad opta por trasladar a otra la prestación de los servicios de un trabajador, pero continuando con la cobertura de la carga financiera que en materia prestación allá relación laboral conlleva.

Al respecto, tomando en cuenta que dicha figura tiene como objetivo optimizar el uso de las plantillas de personal de las diversas unidades administrativas,

permitiendo una mayor eficiencia en la prestación de los servicios correspondientes, Servicios de Salud de Chihuahua, mediante sus autoridades correspondientes, expresó contar con la necesidad administrativa de un perfil de trabajador como el que reunía “A”, pero no contando con la disponibilidad presupuestal para generar un alta de personal en ese sentido.

Siendo así, y atendiendo el hecho de que, según lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento Interior de la Secretaría de Salud, ambos organismos son los encargados de atender los asuntos correspondientes al sector salud, y forman parte de la dependencia aludida, se advirtió que este Instituto estaba en posibilidad de comisionar a dicha persona a aquel organismo, dado que se contaba con personal suficiente para cubrir las funciones que tenía asignadas previamente, y fue bajo dicha tesitura que, como ya se mencionó, en el mes de enero de 2020, se procedió a concretar la comisión en comento.

Luego entonces, desconocemos completamente las circunstancias, el contexto y los hechos que se hayan suscitado durante dicho periodo de comisión, por lo cual nos es imposible pronunciarnos al respecto, ya que este Instituto únicamente fue el encargado de cubrir el pago de sus prestaciones laborales, lo cual se hizo en el tiempo y forma debidos.

No obstante, es de mencionarse que, con fecha 09 de febrero de 2022, el entonces director administrativo de Servicios de Salud de Chihuahua informó a su símil de este organismo que la comisión correspondiente habría de concluir el día 15 del mismo mes y año, por lo cual no sería posible continuar con la comisión aludida.

Es importante aclarar que este Instituto en ningún momento solicitó el fin de la comisión, tomando en cuenta que su regreso a las labores de este organismo no obedecía a las necesidades logísticas y administrativas que se tenían en ese momento.

Ahora bien, dado que el fin de la comisión no fue por voluntad de este Instituto, y derivado de que las funciones que ella había cumplido anteriormente en esta institución se encontraban asignadas a diverso empleado, ha resultado imposible reasignarlas a la ahora quejosa, tal y como lo desea, según lo menciona en su escrito de queja.

Virtud de lo anterior, se ha designado un espacio adecuado y digno, en las oficinas centrales de este Instituto, para que ella desarrolle las actividades que se le encomiendan, que de manera general son aquellas de apoyo a la Dirección Administrativa en las diversas funciones que ésta tiene, y concretamente comprenden el apoyo logístico para la celebración de sesiones de Consejo Directivo del Instituto, y el seguimiento al Comité de Control Interno Institucional y de Administración de Riesgos, y así mismo se ha continuado cumpliendo en

tiempo y forma con todas las prestaciones que le corresponden, virtud de la relación laboral existente.

Cabe agregar que, al igual que con cualquier otro trabajador de este instituto, mediante el Departamento de la Administración de Recursos Humano, y con fundamento en el artículo 26, fracciones 111 y IV, del reglamento interior de este instituto, se realiza una evaluación constante de los perfiles de la plantilla laboral con que se cuenta, a efecto de tomar las decisiones que se consideren necesarias para hacer más eficiente el trabajo que se desarrolla y los servicios que se prestan, por lo cual efectivamente se ha valorado la posibilidad de reasignarla a algún otra área, pero sin que se hayan advertido las circunstancias administrativas idóneas para tal efecto...”. (Sic).

4. En virtud 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:

5. Escrito de queja presentado por “A” en fecha 11 de julio de 2022, ante este organismo, transcrito en el párrafo número 1 de la presente resolución, al cual adjuntó fotocopia de la siguiente documentación:

5.1 Anexo 1, consistente en el oficio DAD/SRH/DCP/2000618, signado por el doctor Jesús Enrique Grajeda Herrera, entonces director general de Servicios de Salud de Chihuahua, de fecha 17 de febrero de 2020, en el cual se le expidió nombramiento a la quejosa “A”, como responsable estatal del programa de vacunación, dependiente de la Dirección de Prevención y Control de Enfermedades.

5.2 Anexo 2, consistente en estudio de prueba de esfuerzo realizado a la quejosa “A”, por parte del cardiólogo, doctor Mario V. Valles Terrazas, en fecha 03 de agosto de 2021.

5.3 Anexo 3, consistente en el oficio número SMP/029/2022, de fecha 08 de marzo de 2022, signado por “K” y dirigido a la quejosa “A”, en el cual se le remitió un listado documentos digitales y activo fijo faltantes en la entrega-recepción, así como del oficio de fecha 16 de marzo de 2022, signado por la quejosa “A” y dirigido a “K”, por medio del cual dio respuesta al oficio número SMP/029/2022.

5.4 Anexo 4, consistente en acta de entrega número 2022251, de fecha 12 de abril de 2022, así como diversas diligencias practicadas dentro del expediente

número OIC/SSCH/ER/002/2022, relativo a la entrega recepción realizada por la quejosa “A”.

5.5 Anexo 5, consistente en impresión de correo electrónico remitido a “S”, por parte de la quejosa “A”, de fecha 28 de agosto de 2022.

6. Oficio número CEDH 10s.1.4.227/2022, signado por el licenciado Armando Campos Cornelio, Visitador General de este organismo derecho humanista, a través del cual solicitó al secretario de salud, la adopción de medidas cautelares en favor de la quejosa “A”.

7. Oficio número SS/DJ/773-2022, signado por la licenciada Gilda Vanessa Rodríguez Ordoñez, jefa del Departamento de Servicios Jurídicos de la Secretaría de Salud en el Estado, por medio del cual informó sobre la aceptación y cumplimiento de la medida cautelar dictada en favor de la quejosa, informando sobre las medidas adoptadas.

8. Carátula de correo electrónico de fecha 25 de julio de 2022, por medio del cual la quejosa “A”, realizó ante este organismo las manifestaciones en relación al oficio número SS/DJ/773-2022, rendido por la autoridad señalada como responsable, respecto a las medidas adoptadas.

9. Oficio número SS/DJ/815-2022, recibido en fecha 16 de agosto de 2022, signado por la licenciada Gilda Vanessa Rodríguez Ordoñez, Jefa del Departamento de Servicios Jurídicos de la Secretaría de Salud en el Estado, por medio del cual rindió el informe de ley en relación con los hechos motivo de queja, transcrito en el párrafo número 2 de la presente determinación, agregando copia simple de la siguiente documentación:

9.1. Oficio número SPPS/205/2022 signado por “I” de fecha 29 de julio de 2022, en el cual negó las manifestaciones realizadas por la quejosa en su contra, precisando la problemática en la relación laboral.

9.2. Oficio número DPCE/168/2022 rubricado por “B”, recibido el 29 de julio de 2022, así como fotografías de los chats del WhatsApp, relacionado con mensajes recibidos y remitidos por “A”, con las cuales pretendió desvirtuar las manifestaciones realizadas en su contra y acreditar su manera de conducirse hacia la quejosa.

9.3. Oficio SMP197/2022 suscrito por “K” el 29 de julio de 2022, que contiene el informe dirigido a “I”, en el cual argumentó en contra de las manifestaciones realizadas por la quejosa, así como impresiones de los correos en los cuales interactuaba con “A”.

10. Declaración testimonial rendida por “E” ante este organismo, que se hizo constar en el acta circunstanciada de fecha 23 de agosto de 2022, elaborada por el licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador General de esta Comisión Estatal.

- 11.** Oficio sin número, en que se contiene el informe de ley recibido en fecha 26 de agosto de 2022, signado por el licenciado Sergio Héctor González Gallegos, jefe del Departamento Jurídico del Instituto Chihuahuense de Salud, transcrito en el párrafo número 3 de la presente resolución.
- 12.** Escrito recibido en fecha 02 de septiembre de 2022, signado por la licenciada Cynthia Viviana Santana Ramírez, representante jurídica de la quejosa “A”, quien realizó diversas manifestaciones en relación con el informe rendido por la jefa del Departamento de Servicios Jurídicos de la Secretaría de Salud en el Estado.
- 13.** Evaluación psicológica para casos de quejas interpuestas dentro de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, practicada a la quejosa “A”, por el licenciado en psicología Fabián Octavio Chávez Parra, entonces psicólogo adscrito a este organismo, en fecha 08 de septiembre de 2022.
- 14.** Escrito recibido en fecha 27 de septiembre de 2022, signado por la licenciada Cynthia Viviana Santana Ramírez, representante jurídica de la quejosa “A”, a través del cual realizó manifestaciones en relación al informe rendido por Instituto Chihuahuense de Salud.
- 15.** Declaración testimonial rendida por “C” ante este organismo, que se hizo constar en el acta circunstanciada de fecha 29 de septiembre de 2022, el Visitador entonces responsable de la investigación.
- 16.** Declaración testimonial rendida ante este organismo por “H”, que consta en el acta circunstanciada de fecha 30 de septiembre de 2022, signada por el licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador General de esta Comisión.
- 17.** Declaración testimonial recibida en este organismo, vertida por “G”, ante la fe del licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador General de este organismo, como consta en el acta circunstanciada de fecha 13 de enero de 2023.
- 18.** Escrito recibido en fecha 24 de enero de 2023, signado por la licenciada Cynthia Viviana Santana Ramírez, abogada adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres y representante legal de la quejosa “A”, quien realizó diversas manifestaciones en relación a los hechos motivo de queja.
- 19.** Escrito recibido en fecha 31 de enero de 2023, signado por la quejosa “A”, mediante el cual comunicó la falta de información proporcionada por parte del Órgano Interno de Control del Instituto Chihuahuense de Salud, en relación a su queja, la cual se tramitó bajo el expediente “DD”.
- 20.** Oficio número SFP/OIC/SS/007/2023, signado por la licenciada Juana Erika Yepetz Rosales, titular del Órgano Interno de Control de Servicios de Salud de Chihuahua, de fecha 17 de febrero de 2023, quien informó que el 20 de julio de 2022, se recibió la denuncia bajo el número de expediente “DD”, presentada por “A”, por

hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral y discriminación por parte de “B”, radicada bajo el expediente “Z”, en estado de investigación, agregando que se le ha dado respuesta e información a la quejosa “A”, todas las veces que lo ha solicitado.

21. Escrito recibido en este organismo derecho humanista en fecha 03 de marzo de 2023, signado por la licenciada Cynthia Viviana Santana Ramírez, adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres y autorizada como representante de “A”, quien realizó manifestaciones en relación a la información proporcionada por el Órgano Interno de Control de Servicios de Salud de Chihuahua.

22. Escrito signado por “A”, recibido en esta Comisión en fecha 04 de mayo de 2023, en el que informó que se le había notificado que, a partir de la fecha, su relación laboral con el Instituto Chihuahuense de Salud se daba por concluida.

23. Informe pericial en materia de psicología forense con enfoque psicosocial y con perspectiva de género, practicado a la quejosa “A”, por el maestro Mústafa Alejandro Jamís Castillo, perito en psicología adscrito a la Dirección de servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, recibido en este organismo en fecha 27 de julio de 2023.

24. Oficio número ICHS-JUR-0723/2023, recibido en fecha 10 de agosto de 2023, mediante el cual el maestro Ernesto Javier Hinojos Avilés, Jefe del Departamento Jurídico del Instituto Chihuahuense de la Salud, informó que la quejosa “A” fue separada de su cargo el día 04 de mayo de 2023, toda vez que, al ser una trabajadora de confianza no contaba con estabilidad laboral.

25. Oficio número SFP/OIC/SS/079/2023 de fecha 15 de agosto de 2023, signado por la licenciada Juana Erika Yépez Rosales, quien informó que el expediente “Z”, se encontraba en etapa de integración en el área de Denuncias e Investigación en el Órgano Interno de Control del Sector salud.

26. Acta circunstanciada de fecha 20 de septiembre de 2023, en la cual la Visitadora ponente, hizo constar haber la comunicación telefónica con la quejosa “A”, quien informó que inició un procedimiento laboral en virtud del despido que consideraba injustificado y refirió que agregó además los hechos que consideraba como hostigamiento laboral y discriminación, motivo de la presente queja. Así mismo informó que el Órgano Interno de Salud, le hizo saber que su expediente continuaba en investigación y que además habló con una persona quien le dijo que su despido fue ordenado directamente por el secretario de salud, que esto quedó en una conversación a través de la aplicación de WhatsApp, remitiendo por correo electrónico la demanda laboral, que obra en el expediente OIC/ADI/ICHISAL/078/2023 y dos capturas de pantalla de la aplicación WhatsApp.

27. Oficio número 3422/2023 suscrito en fecha 12 de diciembre de 2023, por la licenciada Omega Laija Villa, secretaria instructora del Tribunal Laboral del Poder

Judicial del Estado de Chihuahua, a través del cual remitió copia certificada del expediente “AA”, relativo al procedimiento paraprocesal promovido por la quejosa “A”, copias con las cuales se formó el anexo 1, constante en 275 fojas útiles.

28. Oficio número E 1907/2023, signado por la licenciada Yuridiana Rodríguez Ríos, secretaria instructora del Tribunal Laboral del Poder Judicial del Estado de Chihuahua, por medio del cual informó que la totalidad de las constancias que obran en el expediente “BB”, fueron remitidas el día 14 de julio de 2023, al Presidente de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Chihuahua, al ser dicha autoridad la competente para resolver los hechos planteados.

29. Oficio número OIC/ADI/SSCH/166/2024, recibido en este organismo en fecha 25 de junio de 2024, signado por el licenciado Máximo Ruíz Chavando, titular del área de denuncias e investigaciones del Órgano Interno de Control de Servicios de Salud de Chihuahua, por medio del cual informó que dentro del expediente “Z”, fue dictado un acuerdo de conclusión y archivo, en fecha 06 de octubre de 2023, mismo que fue notificado a la quejosa “A” en fecha 15 de diciembre de 2023; así mismo informó que el mencionado acuerdo, fue recurrido por la quejosa, estando en espera que el Tribunal de Justicia Administrativa resuelva el recurso de inconformidad.

III. CONSIDERACIONES:

30. 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, de su reglamento interno.

31. 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.²

32. 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

² 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.

durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo con 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.

33. Bajo este contexto, del escrito de queja se desprende que la inconformidad de “A” se hizo consistir en actos de violencia laboral y discriminación, que señaló fueron realizados en su perjuicio por parte de “B”, en su calidad de servidora pública de Servicios de Salud de Chihuahua, así como de personal directivo de la institución que no atendió el reclamo para efectos de investigación y sanción, por lo que con la finalidad de entender el contexto legal en el que ocurrieron los hechos, este organismo considera necesario establecer algunas premisas normativas relacionadas con este tema, y posteriormente determinar si la autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de resolver si en el caso, violentó o no, los derechos humanos de la quejosa.

34. 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.

35. 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, ambos 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...”.

36. 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.

37. 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, se establecen 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.

38. Asimismo, la norma en cita 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 (sic) sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”.

39. 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.

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)*”.

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

41. La persona impetrante refiere que se desempeñó como enfermera desde el 25 de abril de 2017, adscrita al Instituto Chihuahuense de Salud y que a partir del 16 de enero de 2020 fue comisionada a un área específica de Servicios de Salud de Chihuahua, como responsable estatal del Programa de Vacunación Universal, donde “B” a su vez se desempeñaba como Subdirectora de Programas de Medicina Preventiva, quien inició con un trato despótico, desacreditando su trabajo y el de su equipo, ya que se dirigía a ella y al resto del equipo de trabajo a gritos, mencionando en específico a los directores jurisdiccionales, así como a sus compañeros “F”, “L” y “M”, empleando calificativos peyorativos como *“inútiles, buenos para nada”*, que además rayaba de forma grotesca y grosera los oficios que elaboraba la quejosa y que tenían que ser firmados por “B”, a fin de realizar correcciones o modificaciones, siempre demeritando su trabajo al decir que las cosas sólo podían pasar cuando ella las hacía, ya que nadie servía para nada.

42. Mencionando además que “B” entorpecía sus funciones, al no gestionar ni autorizar el recurso del presupuesto, para llevar a cabo funciones de supervisión en su área laboral; así mismo manifestó “A” que se le mandaba llamar a reuniones en las que se tomarían acuerdos relacionados con sus funciones, cuando éstas estaban por terminar, indicando también que en una ocasión se creó una base de datos que contenía un listado específico de personas y que cuando fue revisado por “B”, varios de los registros de la mencionada base de datos no aparecían, además que se le impidió hacer la recepción de vacunas, siendo esta una de las funciones inherentes a su cargo y que se hacían modificaciones en las rutas que había planeado para la distribución de las vacunas.

43. Continuó la narrativa expresando que derivado de esa situación, se llegó al punto de dar por concluida la comisión de “A”, para regresar a su adscripción original al Instituto Chihuahuense de Salud, realizándose la diligencia de entrega-recepción de su puesto de trabajo, conforme a los lineamientos del Órgano Interno de Control de la Secretaría de Salud y teniendo que realizar el proceso dos veces, y finalmente le fue requerida la entrega recepción, una tercera ocasión ante la Secretaría de la Función Pública, considerando que no había necesidad de ello.

44. Una vez hecho lo anterior, en fecha 16 de febrero de 2022, se reintegró al Instituto Chihuahuense de Salud, donde le asignaron un lugar en un pasillo, junto a la copiadora, señalando que era por ahí *“donde pasa todo el mundo”* y que ahí no tenía la mínima privacidad. Agregando que no se le asignaron las funciones que

desempeñaba antes de su comisión, asignándole funciones que considera no son compatibles con su perfil laboral, situación que la ha hecho sentir denigrada, humillada y burlada, mencionando además que le envió un correo electrónico a “S”, directora médica, a fin de informarle el término de su comisión, su regreso al Instituto Chihuahuense de Salud y ponerse a sus órdenes para lo que considerara pertinente, sin que haber obtenido respuesta alguna.

45. Así mismo, se le informó por parte de “U”, que tenía prohibido acudir al área de trabajo a la que estaba asignada cuando desempeñaba su comisión como encargada estatal de vacunación universal.

46. Al análisis de los hechos, en primer término, se abordará el señalamiento realizado por la parte quejosa en cuanto a la conducta hostil que presentaba “B”, al dirigirse a la quejosa durante el desempeño de sus funciones al ejercer su comisión en Servicios de Salud de Chihuahua, mencionando la quejosa que constantemente se dirigía con ella a gritos, al igual que al resto del equipo y denostaba su trabajo al realizar correcciones en los escritos que elaboraba.

47. Señalando en específico la quejosa que para “B”, resultaba muy natural decirle e incluso escribirle vía mensajes instantáneos, comentarios peyorativos tales como: *“No tienes liderazgo”, “Ahora entiendo, gracias a tu personalidad tienes problemas con todo mundo”, “Dime si puedes, si no para hacerla yo”, “Veo que tienes serios problemas, le pido a Dios porque le de paz a tu espíritu”*, entre otros..., mensajes con los cuales afirmó pretendía siembre sobajarla como persona, como trabajadora, humillarla, denigrarla, minimizarla y que esos mensajes fueron hechos del conocimiento de forma oportuna a su jefa inmediata “C”.

48. En relación con los mensajes enviados a través de la aplicación WhatsApp, del informe de ley, se advierte que fueron agregadas diversas capturas de pantalla, en las que se logró apreciar las conversaciones sostenidas entre “A” y “B”, sin que se evidencie el uso de comentarios peyorativos en contra de la quejosa en el desarrollo de la conversación, por el contrario, se observa el intercambio de información e indicaciones, siempre dentro del contexto laboral y de respeto, destacándose el comentario al que hace alusión la quejosa en el párrafo que antecede, el cual se transcribe de manera completa y no de manera parcial, a fin de entender el contexto en que se dio el intercambio de comentarios

49. La quejosa “A” escribió: *“No te preocupes doctora, mientras sigas en esta silla tú mandas y tus caprichos son ley, todo se hubiera resuelto si hubiera sido más específica en tus requisitos, previo a hacer la grosería como acostumbras a hacer de rayar los oficios tus indicaciones serán cumplidas.”* (Sic). Respuesta dada por “B”: *“Por lo menos no soy tan grosera como tú, ahora sé por qué siempre tienes problemas, tan profesional que podría ser y avanzar mucho más, tienes demasiado coraje, Dios te ponga los medios para sanar.”* (Sic).

50. Asimismo, resulta necesario correlacionar lo referido por los testigos desahogados dentro de la presente investigación, pues son contestes en señalar que “B” era quien firmaba algunos de los oficios de la Dirección de Prevención y Control de Enfermedades, como responsable de dicha área y que cuando eran elaborados por persona distinta, daba instrucciones para que fueran modificados, sin que esta situación fuera específica o dirigida exclusivamente a “A”, situación que resulta entendible, pues el oficio era realizado por una persona distinta a la firmante, por lo que el contenido del mismo tenía que ser verificado por quien finalmente, sería responsable por la información ahí vertida.

51. Al respecto “E”, señaló lo siguiente:

“...“B”, le gritaba a “A”, por situaciones que necesitaba de trabajo, ya que cada vez que “A” acudía a la oficina de “B”, llegaba muy angustiada, triste y me comentaba que le habían llamado la atención en relación al mismo trabajo...”.

52. En el mismo tenor se expresó “C” al señalar:

“...puedo mencionar que desde el inicio de la pandemia se dio una mala comunicación entre la Subsecretaría de Prevención y Control de Enfermedades y Dirección de Medicina Preventiva, es decir, al momento en que “A” realizaba un oficio, al momento en que llegaba con “B”, ella lo rayaba y daba indicaciones para que se modificara el documento; sin embargo, esto no era exclusivamente para “A”, sino para todo el personal, dándose la situación de que “A” acudió con “B”, para preguntarle que cómo quería que se realizaran los oficios, ya que en un solo documento le indicaba que lo corrigiera en varias ocasiones, pudiendo ser de 5 a 6 veces las correcciones y al parecer se inició un cierto roce entre “A” y “B”, e incluso tengo conocimiento que le fue enviado un oficio para que se sujetara a las indicaciones y observaciones que se hicieran en cualquier documento, desconozco quién firmó ese oficio, pero creo que es a la única persona a la que le han mandado este tipo de oficio; creo que esto se dio inicio por un mal entendido, ya que de manera reiterada en que le hacían cambiar los oficios a “A”, generó incomodidad en ella...”. (Sic).

53. Asimismo, “H”, manifestó lo siguiente:

“...“B”, entorpecía manera frecuente la función de “A”, ya que en muchas ocasiones los oficios que tenían que contestarse en término de tres días, “B” se lo regresaba después de este término y con muchas correcciones, lo cual generaba entorpecimiento del trámite para el proceso de vacunación...”. (Sic).

54. Además, la propia quejosa refirió que las solicitudes de corrección en los oficios, en algunas ocasiones se dieron por errores de ortografía, tal y como se desprende del propio escrito de queja.

“... En una ocasión, no recuerdo la fecha, la doctora “B” rayó un oficio que le entregue y que debería ser enviado con carácter de urgencia a CENSIA solamente porque le faltaba un acento, ¡sólo un acento!”. (Sic).

55. También “B”, al realizar una narrativa de los hechos que le son atribuidos, misma que fue agregada en el informe rendido por la autoridad señalada como responsable, estableció:

“...Como rectificación y ratificación de vacunas en el cual intervine y realicé exactamente el oficio siete veces, dado que se debía ser contundente con la federación porque se estaban negando a enviar menor cantidad de vacunas y se enviaría un excedente...”. (Sic).

56. Desprendiéndose que la solicitud para corregir el contenido de los oficios, no era con la finalidad de humillar u opacar a la quejosa “A”, sino con el objeto de optimizar el desempeño de las funciones de la Dirección de Prevención y Control de Enfermedades o dar el enfoque que se pretende o se solicita por distintas autoridades, que impacta directamente en la solicitud, asignación y aplicación de las vacunas en el estado de Chihuahua.

57. Sin que se cuente con evidencia que verse sobre lo que señala la quejosa, en el sentido de la manera en que se realizaban dichas correcciones, pues refiere que los oficios eran rayados de manera grotesca y grosera por parte de “B”, sin que alguno de los testigos se pronuncie en ese sentido o en su defecto se adjuntara evidencia documental de tal hecho.

58. Por otro lado, se tiene que la quejosa “A”, señaló un entorpecimiento de funciones por parte de “B”, al referir que no se autorizó ni gestionó el presupuesto a fin de realizar supervisiones en su área laboral, que se eliminó información contenida en la base de datos con la que se solicitaría biológico para inmunizar al personal de salud contra el Covid -19 y que además se le impidió hacerse cargo de la recepción de vacunas anti Covid para el estado de Chihuahua.

59. La autoridad en el informe de ley, agregó las relatorías realizadas por “I” y “B”, quienes se hicieron cargo de atender los señalamientos realizados por la quejosa. A continuación, se transcriben la narrativa de “I”:

“...La primera situación en que se me menciona, es una situación en la que una diferencia de perspectivas en la emisión del censo de personal de salud, que se nos requirió para iniciar la vacunación por la diferencia y desagregación de la información, ya que a “A”, en efecto le había sido solicitada la información por parte de la Dirección Nacional de Vacunación, alojada en el Centro Nacional para la Salud de la Infancia y Adolescencia (CENCIA) de la Secretaría de Salud Federal, bajo un formato y distribución específico, y el día del conflicto, a una servidora se le solicitó a través del secretario particular del secretario de salud

en ese momento, un formato diferente, mismo que corroboré directamente con el médico encargado de capturar la información de las entidades siendo este funcionario del INSABI, informándole que ya habían sido enviados los censos al Programa Nacional de Vacunación, a lo que respondió que no importaba, que el formato oficial era el que me habían hecho llegar, mismo que le solicité a “A”, tuviera bien transferir lo que ella ya había elaborado a este formato que nos estaban solicitando; sin embargo la respuesta fue la misma, que ella ya lo había enviado al CENSIA. Por lo que solicito a la doctora “B” que revise de nuevo la información que el programa de vacunación realizó, ya que recibí la indicación del coordinador en INSABI el 03 de enero de 2021, que si no enviábamos la información en la fecha y hora indicada, el personal de salud del estado quedaba fuera de la vacunación, a lo que la doctora “B” se abocó a revisar, detectando que la información de “A” no estaba elaborada en el formato correcto, y procedió a corregirla ella misma, lo que generó la molestia de “A”, que fueran formatos con celdas acomodadas en diferente orden, y que no se respetara lo que el CENSIA le había indicado a ella; sin embargo en ese momento ya no estaba a cargo del centro (CENSIA) la atribución de la información, sino del INSABI, y debíamos complementar lo que se solicitaba en tiempo y forma, y si hubo algunos renglones eliminados, no fue de manera voluntaria, sino que la información recabada por “A” presentaba ausencia de datos, o incluso variables erróneas, mismas que nos fueron observadas por el coordinador del INSABI, teniendo que corregir de fondo, incluso debiendo buscar por otros medios las CLUES correctas, otra variable constante que no contenía la información correcta y el teléfono, apartados que “B” tuvo que solventar para poder dar respuesta adecuada.

El segundo, donde se me fue mencionada, es en el que se le dio la indicación de no acudir a la recepción del biológico, eso fue una decisión que tuvo que tomarse, ya que las formas de comunicación que ella utilizó en reuniones previas y arribo del biológico, provocaron conflicto con el coordinador correccaminos de la estrategia de vacunación Covid y los integrantes de las instituciones, no por el contenido que tenían sus intervenciones sino por el tono y la forma, y siendo un operativo tan delicado por el contexto en el que se venía dando con la federación, con SEDENA. Nuestro trabajo era buscar el equilibrio y no pelear, eso causó mucho conflicto en lo individual para cada una de las integrantes del equipo que conformamos para hacer frente a la vacunación, ya que los lineamientos normados por la propia Secretaría de Salud Federal en el tema de vacunación, estaban contraponiéndose en algunas de las acciones de las jornadas, fue muy difícil encontrar el equilibrio y además flexibilizar la manera de trabajar...”. (Sic).

60. Observando que la narración realizada por “I”, contradice completamente la versión de “A”, en su escrito inicial de queja, con respecto a este punto en específico, al referir:

“...Cuando “I” (jefa inmediata de “B”), escuchó los gritos vino a donde estábamos nosotras y le explique la situación, por lo que ésta exigió que la base de datos fuera revisada y corregida. En esa ocasión “I” y una servidora tuvimos que quedamos hasta las 2 de la madrugada a corregir dicho archivo, mientras “B” tuvo que irse a las 10:00 p. m, porque sus hijitos la necesitaban, dejándome a la suscrita y a “I” arreglando el problema que ella ocasionó...”. (Sic).

61. Por su parte “B” señaló:

“...En relación con las gestiones de presupuesto de viáticos y gasolina para supervisión, fue solicitado por mi parte como dentro de mis funciones de gestión con asignación de viáticos y gasolina para el programa de vacunación universal, la cual se realiza cada año para Ramo 33, una vez que cada coordinador de programa define las necesidades y planeación para el siguiente año, desconozco por qué ahora menciona que no fue gestionado ni viáticos para supervisiones si éstas se realizaron o ella y por su propio equipo, teniendo personas específicamente para esa labor por pandemia posiblemente se redujeron más nunca se dejó de gestionar por mi parte el recurso o se suspendieron las supervisores...”. (Sic).

62. Asimismo, “B” fue coincidente con “I”, al señalar que la base de datos con la información del personal de salud, fue elaborada por “A” en un formato distinto al solicitado por la autoridad correspondiente, resultando necesario un ajuste en los formatos y estilo del documento, esto con el fin de asegurar la vacunación de la totalidad del personal de salud del estado.

63. Advirtiéndose que los hechos señalados por la quejosa “A” como entorpecimiento de sus funciones, no se pueden interpretar como tal; es decir, en primer término, en cuanto al tema relativo a la creación y modificación de la base de datos del personal de salud, con la cual se realizó la solicitud de la vacuna contra el Covid, tenemos que se tienen manifestaciones contradictorias entre lo vertido por la quejosa y por la autoridad, sin que se advierta algún otro medio de prueba aportado por las partes para conocer la verdad histórica de los hechos, pues los testimonios que obran dentro de la presente investigación, no hacen manifestación alguna en relación al mencionado tema.

64. En relación con el impedimento de acudir a la recepción de las vacunas contra el Covid-19, dentro de la estrategia correccaminos, se desprende que la quejosa atribuyó esta acción de manera directa a “B”, como parte de las acciones generadas a fin de entorpecer el desempeño de sus funciones; sin embargo, la autoridad destacó que se presentó un conflicto entre “A” y las instituciones involucradas en esta estrategia de

distribución del biológico para atender la pandemia mundial por Covid-19, y que este fue el motivo por el que “I” no continuó con las actividades de recepción de vacunas.

65. Hecho que se ve corroborado con lo atestiguado por “E”, quien refirió:

“...La maestra al atender la solicitud de “B”, regresó decepcionada y me comentó a mí y a la supervisora de nombre “J”, que nos fuéramos nosotras a recoger las vacunas e insumos, ya que supuestamente el encargado de la brigada correcaminos, solicitó que “A” no acudiera a la recepción de las vacunas e insumos...”.

66. Finalmente, en cuanto a la gestión del presupuesto y la autorización para el cumplimiento de las funciones de supervisión, que refiere la quejosa eran parte de sus atribuciones, y que fueron obstaculizadas por “B”, este organismo considera, que la evaluación o cumplimiento de metas por parte de la autoridad de salud o las acciones de supervisión, no pueden ser objeto de análisis de la presente resolución, pues es a través de los propios mecanismos internos de la institución que pueden determinarse las omisiones que se hubiesen presentado en la ejecución de las supervisiones, no pudiendo considerarse la realización o no de las supervisiones mencionadas por la quejosa, como actos de entorpecimiento de sus funciones, que pudieran traducirse en actos de hostigamiento laboral.

67. Adminiculando los argumentos esgrimidos *supra* línea, no existe evidencia suficiente de que los actos señalados por la quejosa, fueran con el objeto de excluirla de la organización, ni obedecieran a un simple capricho o a un acto encaminado a desacreditar el trabajo de “A”, sino por el contrario, se observa que fueron ajustes necesarios en la organización laboral, a fin de cumplir el desempeño de las funciones de la Dirección de Prevención y Control de Enfermedades.

68. No desprendiéndose del escrito inicial de queja ni del resto de las evidencias, que las instrucciones dadas a la quejosa, tanto para la adecuación de la base de datos o la suspensión de su asistencia a recibir el multicitado biológico, se diera en un contexto de violencia por parte de “B”.

69. Advirtiéndose que “I”, a fin de atender los planteamientos e inconformidades planteados por “A”, como su superior jerárquico, tuvo diversos acercamientos con el equipo de trabajo a su cargo, a fin de zanjar los problemas de comunicación que se venían presentando, refiriendo lo siguiente:

“...En múltiples ocasiones, no recuerdo exacto fechas, pero fueron alrededor de cinco o seis, estuve generando reuniones de conciliación dirigidas por una servidora entre las partes en conflicto B, K, C, A, reuniones en las que solicité que platicaran y dejaron a un lado lo personal, y se enfocaron en lo laboral, y que si alguna no estaba dispuesta a trabajar en equipo, porque le era imposible solventar lo personal me lo hicieran saber para buscar en conjunto un espacio

en el cual pudieran laborar y desarrollarse como personas y profesionales. En otro contexto hace alusión a que “A” tenía un mal trato hacia otras personas, mencionando algunos subdirectores del área; sin embargo, le comenté que esas eran percepciones propias de ella, ya que no había recibido queja de ninguna otra persona por el motivo mencionado. En el escrito menciona que el resto de las personas no lo denunciaban por temor a perder su trabajo; sin embargo en esta subsecretaría, así como en mi cargo al igual que los múltiples cargos que he desempeñado, una de las principales líneas de trabajo es la apertura a escuchar las necesidades de las personas que conforman el equipo, nunca he coartado el derecho de expresión, y menos tomar represalias por hacerlo, y a quienes han externado alguna inconformidad, se ha tratado de conciliar en favor de los derechos individuales de las personas y de la operatividad de la institución. Existen los mecanismos y áreas adecuadas para interponer y sustentar las quejas pertinentes en temas laborales.

Las ocasiones en las que sostuve conciliaciones con el grupo, me externaba ya fuera de las reuniones, que ella tomaría su parte de responsabilidad y la trabajaría; sin embargo, también fueron múltiples ocasiones en las que la manera de responderle a “B” no era las adecuadas, lo que creaba un círculo nada virtuoso, que la llevaba en momentos a reaccionar...”. (Sic).

70. También es importante mencionar el contenido de la comparecencia realizada por “G”, quien refirió:

“...Conozco a “A”, a partir de que ella inició en el programa de vacunación y yo inicié de directora en la Jurisdicción de la Región Sanitaria Chihuahua, esto durante el mes de septiembre del año 2020. En lo que respecta a que a haya sufrido algún tipo de violencia laboral por parte de alguna persona servidora pública de la Secretaría de Salud, desconozco, ya que no estamos en la misma área, ni en el mismo edificio, y en cuanto al trabajo, durante el tiempo que ella estuvo de encargada de vacunación, solo tuvimos reuniones virtuales o en campañas de vacunación Covid; después de que terminó en su encargo en el programa de vacunación, no he tenido contacto con ella, en este sentido, no me consta de que haya sufrido algún tipo de violencia laboral...”. (Sic).

71. Por otro lado, en cuanto al señalamiento de la quejosa del procedimiento, que a su consideración resultó exhaustivo y persecutorio, llevado a cabo durante la entrega-recepción del área a la cual estaba comisionada, según el Reglamento Interior de Servicios de Salud de Chihuahua, en su artículo 19 fracción IX, le corresponde al Órgano Interno de Control, dirigir y coordinar los procesos de entrega-recepción de las unidades administrativas, en conjunto con el personal de designe la Secretaria de la Contraloría.

72. Por lo que no se puede interpretar que el sujetarse a los procedimientos establecidos por el órgano encargado de la entrega recepción, constituya un acto de hostigamiento laboral, el cual, dicho sea de paso, es completamente ajeno a la unidad administrativa a la que se encontraba adscrita “B”.

73. Así como también el hecho de que la comisión de “B” en Servicios de Salud de Chihuahua terminara, no puede considerarse con un acto de aislamiento o tendiente a excluirla de la organización, pues como la propia quejosa lo refiere, su área de adscripción laboral era el Instituto Chihuahuense de la Salud y únicamente estaba cubriendo una comisión en el organismo citado en primer término.

74. Destacándose además que a la quejosa “A”, a su regreso a su lugar de adscripción, no le fueron afectados sus derechos laborales ni su salario, a pesar de que refiere que no realizaba la misma actividad que tenía encomendada antes de su comisión.

75. Por otro lado, en cuanto a que le fue asignado un espacio de trabajo en un pasillo a un lado de la copiadora, en el cual no contaba con la mínima privacidad, no se puede considerar como algo que atente contra su dignidad; en primer término, es un hecho conocido que en las oficinas gubernamentales no se cuenta con el espacio suficiente para dotar de oficinas privadas a cada uno de los empleados, sin que esto signifique que los espacios asignados en áreas comunes no cuenten con las comodidades necesarias para el desempeño de las funciones o que atenten contra la dignidad de los trabajadores.

76. Es de resaltarse que en relación a los posibles actos de hostigamiento laboral y discriminación sufridos por la quejosa, se inició una investigación en el Órgano de Control Interno de Servicios de Salud, el cual obra dentro del expediente “Z”, mismo que se resolvió en fecha 06 de octubre de 2023, al emitir el acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos de prueba que permitieran acreditar alguna falta administrativa atribuible a alguna persona servidora pública adscrita al citado organismo, que le fue notificada a la quejosa en fecha 15 de diciembre de 2023; así mismo se informó a este organismo por parte de la autoridad resolutora, que la quejosa interpuso recurso de inconformidad, en contra del acuerdo de conclusión y archivo, mismo que fue remitido en fecha 02 de enero de 2024, al Tribunal Estatal de Justicia Administrativa, a fin de que se resolviera lo que en derecho procediera.

77. Finalmente, en cuanto al despido de la quejosa del Instituto Chihuahuense de Salud, es de resaltarse que, según la información proporcionada por la autoridad, la quejosa era una trabajadora de confianza, y según la legislación en la materia, no cuenta con estabilidad laboral, destacándose que la misma inició el procedimiento laboral respectivo, al momento de presentar la demanda por un despido injustificado y por el hostigamiento laboral del que refiere fue víctima, tal y como se acredita con la

copia simple de la demanda laboral que fue agregada por la propia impetrante al expediente en análisis.

78. Por lo que la sola terminación de la relación laboral, no puede considerarse de ninguna manera como una forma de manifestación de violencia laboral, al no constituir un acto de discriminación o exclusión, contrario al derecho a la igualdad, ya que en toda organización del trabajo, la parte empleadora tiene la prerrogativa de establecer y desarrollar las bases sobre las que se debe desplegar su actividad, prescindiendo de personas que no sean compatibles con el proyecto de trabajo respectivo, sin que se pueda vincular responsabilidad de ningún tipo a los operadores o responsables de la fuente.

79. No se soslaya que se cuenta en el expediente con el resultado de la pericial psicológica con enfoque psicosocial y con enfoque de género de fecha 09 de mayo de 2023, practicada a “A”, por parte del maestro Mustafá Alejandro Jamís Castillo, perito en psicología de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua, en el que concluyó lo siguiente: *“...que la persona examinada, presenta indicadores compatibles con trastorno por estrés postraumático, depresión moderada, ansiedad moderada y nivel bajo de adaptación...”*.

80. Sin embargo, dicha evaluación no encuentra apoyo con el resto de las evidencias analizadas con anterioridad, y este organismo se encuentra obligado a analizar y valorar las pruebas que se presenten en su conjunto, de acuerdo con los principios de la lógica y la experiencia, y en su caso, de la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la queja, conforme a lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, por lo que su alcance convictivo se ve reducido en el caso y por sí sola, dicha evaluación no resulta suficiente para acreditar las afirmaciones de la impetrante en su queja.

81. Es así que atendiendo a las evidencias antes descritas, al adminicular con los hechos referidos en el escrito inicial de queja, los testimonios y la evaluación psicológica practicada a la impetrante por personal adscrito a este organismo, resulta incontrovertible que en el caso, este organismo no puede considerar que en el caso, hubiera existido alguna violación a los derechos humanos de “A”, al no poderse establecer que personal adscrito al Servicios de Salud de Chihuahua y al Instituto Chihuahuense de Salud, hubieran actuado en alguna forma que trascendiera en una vulneración a la dignidad de “A”, mediante actos de acoso laboral y/o discriminación.

82. Por todos los razonamientos esgrimidos en el cuerpo de esta resolución, y en vista de que no se cuenta en el expediente con las probanzas suficientes para tener por acreditados los referidos elementos del acoso laboral y discriminación, 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:

IV. RESOLUCIÓN:

ÚNICA. Se dicta Acuerdo de No Responsabilidad, por los hechos de los que se dolió “A”, mediante su escrito de queja.

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 de la 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**



*maso

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

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