

No. 48/2021

Síntesis: Una mujer comparece mediante escrito de queja, manifestando diversas irregularidades que pudieran constituir violaciones a los derechos humanos relacionados al trabajo y al derecho a la igualdad, imputadas a la Secretaría de Salud del Estado.

De las investigaciones ejercitadas por este Organismo, se considera que en el caso quedó acreditada una violación a los derechos humanos de “A”, en razón de que la autoridad ordenó hasta en seis ocasiones, en un periodo relativamente corto, su cambio de adscripción, sin que ésta justificara debidamente las reubicaciones que supuestamente se debían a las necesidades del servicio, aunado a que cambió de horario a la quejosa, sin determinar la razón para ello, y que no consideró la situación de la impetrante en su último lugar de trabajo, ya que al menos en dos ocasiones, dirigió un escrito a la jefa de enfermería del Hospital General, en los que le solicitó su apoyo con personal, porque se encontraba realizando sus funciones sola y el trabajo que realizaba era demasiado pesado para una persona, todo lo cual, a consideración de este organismo, necesariamente deriva en episodios de estrés grave y de adaptación en perjuicio de “A”, ante la incertidumbre de no saber en qué momento sería cambiada nuevamente de adscripción, ya que nunca se le ha tomado en cuenta para emitir su opinión respecto de los cambios, tal y como lo establece la fracción VI y el último párrafo del artículo 179 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, que establecen que solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por necesidades del servicio, de manera motivada y justificada, con la intervención del sindicato y a petición del trabajador, para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores, lo cual no acreditó la autoridad al rendir su informe.

“2021, Año del Bicentenario de la Consumación de la Independencia de México”

“2021, Año de las Culturas del Norte”

Oficio No. CEDH: 1s.1.191/2021

Expediente No. ACC-440/2019

RECOMENDACIÓN No. CEDH: 5s.1.048/2021

Visitador ponente: Lic. Armando Campos Cornelio

Chihuahua, Chih., a 28 de diciembre de 2021

DR. FELIPE FERNANDO SANDOVAL MAGALLANES
SECRETARIO DE SALUD Y DIRECTOR GENERAL
DE SERVICIOS DE SALUD DE CHIHUAHUA
PRESENTE. -

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por “A¹”, con motivo de actos u omisiones que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **ACC-440/2019**, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 1, 3 y 6, fracciones I y II,

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

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 14 de agosto de 2019, se presentó en este organismo el escrito que contenía la queja de “A”, en la que manifestó lo siguiente:

“...Tengo laborando en la Secretaría de Salud más de 33 años, soy licenciada en enfermería, participé en la política interna laboral al pertenecer al Sindicato, al terminar mi periodo, entró como líder sindical una persona que recientemente se reeligió, estos comentarios son para denotar que desde que volví a trabajar, comenzó una persecución para que renunciara, aproximadamente desde 2015. En 2017 por una demanda laboral que interpose antes, gané, pues me cambiaron de un “código” muy alto, es decir, de una clave de trabajo que me permite ganar mejores prestaciones, a un código mucho más bajo, y como la situación había resultado arbitraria, gané la demanda, y aproximadamente en 2017 me pagaron mi dinero, mismo que había dejado de obtener por dichos cambios arbitrarios e ilegales; bueno, la situación es que luego de eso, yo misma admití un escalafón y laborar en condiciones más bajas que las que merezco, total, el horario me funcionó, pero desde entonces no han dejado de cambiarme de sitios, unidades de VIH, SIDA e ITS, unidades en las cuales no hay área de urgencias, y esto es así, porque si uno labora en unidades hospitalarias que tienen urgencias, las prestaciones como las vacaciones, son mayores, pues a mí me han traído en todo tipo de unidades, pero de los niveles que otorgan menores prestaciones.

Tal es el caso que pese a mi edad y perfil académico, hasta llegar a cambiarme a una Unidad URGE², que se trata de atención con

² Unidad de Rescate de Gobierno del Estado.

paramédicos, es decir son condiciones muy duras y de agilidad física y perfil diverso al mío; narro lo anterior, porque considero que he realizado mi trabajo adecuadamente, no tengo notas de indisciplina, actas o mal desempeño laboral como para que me hagan esto de cambiarme tan frecuentemente a condiciones adversas, como para buscar que me canse y me jubile, pues desean mi código o clave, dado que actualmente ya no hay trabajadores de base, entonces los superiores jerárquicos desean mi puesto para asignarlo a quien ellos quieran, además porque me gusta trabajar y no deseo jubilarme.

Hasta este momento, lo anteriormente narrado son sólo antecedentes que puedo acreditar con documentos oficiales para confirmar mi dicho.

Pero el motivo de mi queja obedece a que en fecha 13 de junio de este año, me notificaron que debo trabajar en el Hospital General y dejar la unidad de menor jerarquía que tenía, en la cual ya mi horario era de 7:00 de la mañana a 6:00 de la tarde, y en el Hospital General, debo estar de las 8:00 de la mañana a las 9:00 de la noche, situación que aunque es laboral, no me permite atender a una pariente que recientemente enfermó, al padecer una derrame cerebral conocido como embolia, que la dejó postrada en una cama, y yo auxilio a cuidarla, pues su condición de vida es el de una persona casi vegetal, por ello, requiero de mantener mi horario de 7:00 de la mañana a 6:00 de la tarde, y por ello, me perjudica el cambio, que nuevamente recalco, es una campaña de acoso para que me vaya, y eso no es justo, pues aunque estoy cansada del acoso y presión por maltrato laboral, en ese sentido de hostigarme con frecuentes cambios a mis condiciones laborales y horarios, en esta ocasión me motiva la atención de mi familia, por lo que requiero y reclamo me sea devuelto mi trabajo adscrito a la unidad a la que pertencí, antes del cambio del que me quejo, mismo que me notificaron el 13 de junio de este año, por lo que solicito entonces volver a mi unidad, puesto y horario anterior al que me asignaron en el

Hospital General". (Sic).

2. En fecha 20 de septiembre de 2019, se recibió en este organismo el oficio sin número, signado por el licenciado "K", apoderado legal de Servicios de Salud de Chihuahua, mediante el cual rindió el informe de ley solicitado por este organismo, en el que en relación a la queja de "A", argumentó lo siguiente:

"...1.- Que lo que refiere en el párrafo tercero de su escrito, es intrascendente a esta queja, los antecedentes que menciona relacionados a la "política interna laboral", a la que la hoy quejosa hace referencia, además de ser falso lo que menciona de que se le ha presionado para que renuncie, es totalmente falso, ya que se han respetado sus derechos laborales en todo momento, siendo cierto como menciona, que la misma actualmente labora con el código enfermera jefe de servicios con clave "B".

2.- Por lo que aduce en el párrafo cuarto de su escrito de queja, se contesta que es totalmente falso que se hayan realizado cambios con el afán de que la misma opte por jubilación, ni porque sea necesidad disponer de su recurso, siendo falso el trato diferenciado que la quejosa menciona, ya que todos los trabajadores del organismo tienen los mismos derechos y obligaciones en cuanto a la asistencia, puntualidad, calidad en el trabajo y demás situaciones laborales, de conformidad con los artículos 132, 133 y 134 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, tan es así, que el estatus actual de la quejosa es que sigue siendo trabajadora del organismo y se le siguen respetando todas y cada una de las condiciones laborales adquiridas.

3.- Ahora bien, en contestación al párrafo quinto de su escrito, manifestamos en cuanto al cambio arbitrario que aduce la quejosa, que el mismo se encuentra debidamente sustentado, derivado de estrategias internas en cuanto al fortalecimiento de la plantilla laboral del Hospital General de Chihuahua "Dr. Salvador Zubirán Anchondo", haciendo

hincapié en que, como lo mencionamos en el párrafo uno de este escrito, la trabajadora cuenta con un código “B”, es decir, de enfermera jefe de servicios, código y puesto que si nos basamos en el profesigramas de la Secretaría de Salud, nos remite al catálogo sectorial de puestos, del cual se desprende que en cuanto a su código y puesto, las funciones a desempeñar son muy específicas, de igual manera, el mismo catálogo nos refiere que en cuanto al campo de aplicabilidad o ámbito de responsabilidad, este tipo de código deberá desempeñarse dentro de Unidades de Segundo y Tercer Nivel, que se traduce en lo siguiente:

Primer Nivel: Es la atención primaria que recibe el paciente, es el primer contacto con el paciente, y consiste en llevar la atención médica a lo más cercano a su comunidad, trabajo o a donde se requiera, está integrado por unidades médicas ambulatorias y su estructura puede ser desde un solo consultorio o varios de ellos.

Segundo Nivel: Es una red de hospitales generales que dan atención a la mayoría de los padecimientos cuando se requiere hospitalización o atención de urgencias. Brinda cuatro especialidades principales: cirugía general, medicina interna, pediatría y ginecología.

Tercer Nivel: Se agrupan hospitales de alta especialidad, cuyas subespecialidades y/o equipos no existen en segundo nivel, aquí se atienden enfermedades que requieren mayor conocimiento o tecnología específica.

Motivo por el cual, en cuanto a la aplicación del binomio relativo a código y funciones, el cambio realizado a la trabajadora en cuestión, resulta procedente, en cuanto a la aplicación y desarrollo de sus conocimientos, y en cuanto a la necesidad del servicio en dicho nosocomio, por lo que resulta que mi representada en ningún momento ha vulnerado los derechos laborales de la quejosa, todo lo contrario, se realiza en beneficio de la

misma en cuanto a sus aptitudes y conocimientos académicos.

6).- De igual manera hago ver a esa autoridad que los hechos por los que se inconforma la hoy quejosa son de índole laboral.

Anexos

- 1. Copia simple del Catálogo Sectorial de Puestos del Profesiograma de la Secretaría de Salud, del cual se desprende el código y puesto de la trabajadora, "B", enfermera jefe de servicios.*
- 2. Copia simple del oficio número DAD/SRH/DRL/191258 de fecha 13 de junio de 2019 dirigido a "A", del cual se le comunica y hace de su conocimiento el cambio de adscripción al Hospital General de Chihuahua "Dr. Salvador Zubirán Anchondo", recibiendo y estampando su firma el día 29 de junio de 2019 a las 11:43.*

En cuanto a derecho:

En todo momento se actúa de conformidad a las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud de conformidad con el artículo 132 fracción VIII, artículo 133 fracciones VI, XIII, artículo 134 fracción V, artículo 179 fracción VI, así como a la Ley Federal del Trabajo, artículo 134 fracciones I, III, IV, artículo 47 fracción X del Reglamento Interior de Servicios de Salud de Chihuahua y demás aplicables.

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

3. 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 permitan demostrar la verdad sobre los hechos planteados, lográndose recabar las siguientes:

II.- EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja de “A” de fecha 30 de agosto de 2019, misma que ha quedado debidamente transcrita en el punto número 1 del apartado de antecedentes de la presente determinación. (Fojas 1 y 2).
5. Oficio sin número recibido en este organismo en fecha 20 de septiembre de 2019, firmado por el licenciado “K”, apoderado legal de Servicios de Salud de Chihuahua (fojas 6 a 8), mediante el cual rindió el informe de ley en relación a la queja de “A”, mismo que quedó transcrito en el punto número 2 de la presente determinación, al que anexó los siguientes documentos:

5.1. Copia simple del oficio número DAD/SRH/DRL/191258 de fecha 13 de junio de 2019, signado por la licenciada Selene Aguirre Cortez, entonces subdirectora de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua, dirigido a “A”, por medio del cual se le notificó su cambio de adscripción del Centro de Salud San Felipe al Hospital General de Chihuahua, mismo que fue recibido por ésta el día 29 de junio de 2019, firmando el mismo con la leyenda “bajo protesta”. (Foja 09).

5.2. Reproducción impresa del Catálogo Sectorial de Puestos denominado “Profesiograma de la Secretaría de Salud”, autorizado por la Dirección General de Recursos Humanos, Subsecretaría de Administración y Finanzas de la Secretaría de Salud, en relación al puesto de “enfermera jefe de Servicios”, código “B”, mismo que corresponde a la clave y puesto con el que se desempeña la impetrante. (Fojas 10 y 11).

5.3. Copia simple del poder y mandato para pleitos y cobranzas y actos de administración, conferido en favor del licenciado “K”, por el entonces director general de Servicios de Salud de Chihuahua, el doctor Jesús Enrique Grajeda Herrera, ratificado en fecha 16 de enero de 2019 ante la fe del licenciado Francisco de Asís García Ramos, Notario Público número 9 en ejercicio para este Distrito Judicial Morelos, Estado de Chihuahua, con el que se ostentó como representante legal del aludido organismo. (Fojas 12 a 25).

6. Acta circunstanciada de fecha 30 de septiembre de 2019, elaborada por el visitador ponente (fojas 29 y 30), mediante la cual hizo constar la comparecencia de “A”, a quien le puso a la vista el informe de la autoridad, respecto del cual realizó diversas manifestaciones y solicitó que se agregaran al expediente los siguientes documentos:

6.1. Copia simple del oficio número DAD/SRH/DRL/150635, de fecha 06 de marzo de 2015, emitido por el contador público “E”, entonces director administrativo de Servicios de Salud de Chihuahua, dirigido a la quejosa, por medio del cual le notificó su cambio de adscripción del Hospital General de Chihuahua, al Despacho de VIH, SIDA e ITS, a fin de cubrir las necesidades del servicio, por el cambio de adscripción de “C, mismo que fue recibido por la impetrante hasta el día 18 de marzo de 2015. (Foja 31).

6.2. Copia simple del registro de asistencia de “A” de fecha 31 de mayo de 2015. (Foja 32).

6.3. Copia simple del oficio número DM/CA/15, de data 27 de marzo de 2015, suscrito por la doctora “F”, del Centro de Salud Martín López, Jurisdicción Sanitaria número 1, dirigido a la quejosa, mediante el cual le hizo saber que a partir de esa fecha, sería la responsable del área de vacunación de ese centro y otras actividades relacionadas. (Foja 33).

6.4. Copia del oficio número DAD/SRH/DRL/162765, fechado el 05 de agosto de 2016, signado por el licenciado “G”, entonces subdirector administrativo de Servicios de Salud de Chihuahua, dirigido a “A”, mediante el cual le notificó su cambio de adscripción al Centro de Salud División del Norte, a partir del onceavo día hábil de recibir dicha notificación. (Foja 34).

6.5. Copia simple del oficio número DAD/SRH/DRL/163589 de fecha 26 de septiembre de 2016, signado por el funcionario mencionado en el párrafo que antecede, dirigido a “A”, mediante el cual le notificó su cambio de adscripción a la Unidad de Rescate de Gobierno del Estado (URGE), a partir del siguiente día hábil de recibir la notificación, esto, como fortalecimiento de la plantilla. (Foja 35).

6.6. Copia simple de oficio número DIR/06117, de fecha 18 de noviembre de 2016, firmado por el doctor “H”, entonces director de la Región Sanitaria número 1, dirigido a la impetrante, por medio del cual le hizo del conocimiento su cambio de adscripción al Centro de Salud CAAPS³ Nogales, a partir del 26 de noviembre de ese año, en un horario de 7:00 a 18:00 horas en jornada acumulada. (Foja 36).

6.7. Copia simple del oficio número DAD/SRH/DRL/180825 de fecha 22 de mayo de 2018, firmado por la licenciada “I”, entonces subdirectora de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua, mediante el cual le hizo del conocimiento a “A”, su cambio de adscripción del CAAPS Nogales, al CESSA⁴ San Felipe, mismo que fue solicitado por el titular de la jurisdicción sanitaria número 1, según petición de la trabajadora y considerando la necesidad manifestada en el oficio número 805 emitido por el director del Centro de Salud Unidad San Felipe. (Foja 37).

³ Centro Avanzado de Atención Primaria a la Salud.

⁴ Centro de Salud con Servicios Ampliados.

- 6.8.** Copia simple del oficio número DAD/SRH/DRL/191258 de fecha 13 de junio de 2019, suscrito por la referida funcionaria, a través del cual hizo del conocimiento de la impetrante, su cambio de adscripción del Centro de Salud Unidad San Felipe, al Hospital General, cambio solicitado por el titular de la jurisdicción sanitaria por oficio número 1968, en fortalecimiento a la plantilla de personal, a partir del onceavo día hábil a su notificación. (Foja 38).
- 6.9.** Copia del oficio número 003230 del 18 de julio de 2019, signado por la licenciada “J”, jefa de Recursos Humanos del Hospital General, por el cual le comunicó a la quejosa el cambio de jornada laboral de la matutina a la especial diurna, con un horario de 08:00 a 20:00 horas. (Foja 39).
- 6.10.** Copia simple del recibo fiscal de pago, correspondiente a la segunda quincena de agosto de 2019, en relación a “A”, adscrita al Centro de Salud Unidad San Felipe Chihuahua, con el puesto de enfermera jefe de servicios. (Foja 40).
- 7.** Oficio número VG4 492/2019, recibido en el Departamento Jurídico de la Secretaría de Salud el día 16 de octubre de 2019, mediante el cual este organismo solicitó a la autoridad la celebración de una reunión conciliatoria, considerando la naturaleza de la reclamación planteada. (Fojas 41 y 42).
- 8.** Escrito recibido en esta Comisión Estatal en fecha 22 de octubre de 2019, signado por el licenciado “K”, apoderado legal de Servicios de Salud de Chihuahua, mediante el cual aceptó llevar a cabo una reunión conciliatoria con “A”. (Foja 43).
- 9.** Acta circunstanciada de fecha 04 de noviembre de 2019, en la cual el visitador ponente hizo constar la comparecencia del licenciado “K”, apoderado legal de Servicios de Salud de Chihuahua y “A”, a fin de iniciar un procedimiento conciliatorio, asentándose que el representante de la autoridad manifestó no encontrarse autorizado para realizar o aceptar propuestas, y que en todo caso las recibía para

analizarlas con el director jurídico, así como con el responsable del área de Recursos Humanos, acordándose en consecuencia programar nueva cita conciliatoria. (Foja 45).

- 10.** Acta circunstanciada de fecha 28 de enero de 2020, elaborada por el visitador instructor, en la que hizo constar la comparecencia de “A”, quien acudió a la reunión conciliatoria previamente programada, en la que se asentó la incomparecencia del licenciado “K”, apoderado legal de Servicios de Salud de Chihuahua, para luego realizar una llamada telefónica a dicha dependencia, logrando contactar a la licenciada “D”, quien se ostentó como apoderada legal del mencionado organismo y se ofreció a atender el asunto de marras y atender a la cita, a quien se esperó por cerca de 45 minutos sin que acudiera a la misma, entablándose nueva comunicación con ella, quien refirió que no alcanzó a llegar en razón de que se había ocupado en otros asuntos. (Foja 47).
- 11.** Acta circunstanciada de fecha 25 de febrero de 2020, elaborada por el visitador instructor, en la que hizo constar la comparecencia de la licenciada “D”, en representación de Servicios de Salud de Chihuahua, y de “A”, con el propósito de llevar a cabo una segunda reunión conciliatoria, señalando la representante legal de la autoridad que en ese momento no podía realizar propuestas concretas a la impetrante, pero que las escuchaba a fin de analizarlas con su director jurídico, así como con el responsable del área de Recursos Humanos, levantándose sólo la constancia correspondiente sin llegar a un acuerdo. (Foja 48).
- 12.** Acta circunstanciada de fecha 11 de marzo de 2020 elaborada por el visitador ponente, en la que hizo constar la llamada telefónica que sostuvo con la licenciada “D”, representante de Servicios de Salud de Chihuahua, a fin de verificar los avances en relación a la conciliación planteada, quien mencionó que estaba esperando respuesta del área de Recursos Humanos para poder concretar los acuerdos respectivos. (Foja 49).

13. Oficio número CEDH 10s.1.4.255/2020 de fecha 21 de agosto de 2020 elaborado por el visitador ponente, dirigido a la Coordinación Jurídica de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua, recibido en esa dependencia el día 24 de agosto de 2020, mediante el cual este organismo solicitó un informe sobre el seguimiento de los preacuerdos tomados en la reunión del 25 de febrero de 2020, ya mencionada en el punto 11 de esta determinación. (Foja 50).

14. Acta circunstanciada de fecha 11 de septiembre de 2020, mediante la cual el visitador ponente hizo constar la comparecencia de “A”, quien proporcionó la siguiente documentación:

14.1. Escrito de fecha 12 de enero de 2020, signado por la quejosa y dirigido a “L”, entonces jefa de enfermeras del Hospital General Salvador Zubirán, a quien le solicitó apoyo de personal en el área de Central de Equipos, para el buen funcionamiento del servicio, ya que se encontraba sola y los procedimientos que se debían realizar eran muchos para una sola persona. (Foja 52).

14.2. Escrito de fecha 01 de enero de 2020, signado por “A” y dirigido a “L”, mediante el cual reiteró la solicitud de apoyo para que al menos le ayudara una persona con su trabajo, y que se le otorgara su cambio de servicio por cuestiones de salud, ya que realizaba trabajo muy pesado, estaba sola y en riesgo de que se perjudicara aún más su estado de salud. (Foja 53).

14.3. Copia simple de un diagnóstico médico que se le hizo a “A” en fecha 23 de marzo de 2020, resultado de una resonancia cervical, signado por el doctor Efraín Martínez Barraza, en el que se concluyó que la quejosa presentaba diversas afecciones en el área examinada. (Fojas 54 y 55).

15. Oficio número DG/DJ/20402 de fecha 21 de septiembre de 2020, signado por la licenciada “D”, entonces jefa del Departamento de Responsabilidades de Servicios de Salud de Chihuahua, mediante el cual en respuesta a las solicitudes

de información respecto al avance de la conciliación planteada, informó que el cambio de adscripción solicitado por “A”, no era procedente, refiriendo que en base al Profesiograma de la Secretaría de Salud, el binomio código-puesto, corresponde a las funciones que desempeña dentro de unidades de segundo y tercer nivel, y el cambio de adscripción que solicitaba “A”, era de primer nivel. (Foja 57).

III.- CONSIDERACIONES:

- 16.** Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver el presente asunto, en atención a lo dispuesto por los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los artículos 3 y 6, fracciones I y II de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como de los diversos artículos 6, 12 y 84, fracción III del Reglamento Interno de este organismo.
- 17.** Se determina lo anterior, sin dejar de considerar que la autoridad señalada como responsable por la quejosa, manifestó en su informe que el presente caso era de índole laboral, expresando que la vía no jurisdiccional de protección a derechos humanos, no era la idónea; empero, esta Comisión considera que dicho argumento debe ser desestimado en razón de que si bien es cierto que existen algunas cuestiones en el caso que deben ser dilucidadas por esa vía, sobre todo tratándose de las disposiciones de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, relativas a los cambios de adscripción de “A”, cierto es también que al invocar la impetrante en su queja que esos cambios de adscripción se han dado debido a lo que ella considera que corresponden a diversas acciones tendentes a excluirla de la organización, como una modalidad del maltrato laboral, acoso, presión u hostigamiento, que se traduce en frecuentes cambios de sus condiciones laborales y horarios, lo que la ha afectado en su ámbito personal y familiar, y considerando que es una cuestión que podría atentar contra sus derechos humanos, por tratarse de cuestiones relacionadas con su dignidad, que se traducen en actos de

hostigamiento y/o acoso en un contexto laboral, luego entonces, es evidente que esta Comisión tiene competencia para conocer del presente asunto, conforme a lo dispuesto por el artículo 6, fracción II, inciso a) de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para efectos de presunta responsabilidad administrativa y consecuente reparación del daño, el cual establece lo siguiente:

“...Artículo 6. La Comisión Estatal tendrá las siguientes atribuciones:

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

a) Por actos u omisiones de carácter administrativo de autoridades estatales y municipales; y...”.

- 18.** En concordancia con lo anterior, es aplicable el siguiente criterio emitido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE. La persona que sufre daños o afectaciones derivadas del acoso laboral (mobbing) cuenta con diversas vías para ver restablecidos los derechos transgredidos a consecuencia de esa conducta denigrante. Al respecto, se parte de la base de que la verificación de ese tipo de comportamiento genera daños y afectaciones en el trabajador acosado, quien posee una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario, las cuales se traducen en diferentes acciones que la ley prevé como mecanismos para garantizar el acceso a la justicia y el recurso judicial efectivo a que se refieren los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 25, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 10 de la Ley General de Víctimas, según lo que el afectado pretenda obtener. Así, por ejemplo, si pretende la rescisión del contrato por causas imputables al empleador -sustentadas en el acoso laboral (mobbing)- ese reclamo

debe verificarse en la vía laboral; si, por otro lado, sufre una agresión que pueda considerarse como delito, tendrá la penal para lograr que el Estado indague sobre la responsabilidad y, en su caso, sancione a sus agresores; asimismo, podrá incoar la vía administrativa si pretende, por ejemplo, que se sancione al servidor público que incurrió en el acto ilícito, o la civil, si demanda una indemnización por los daños sufridos por esa conducta; de ahí que cada uno de esos procedimientos dará lugar a una distribución de cargas probatorias distintas, según la normativa sustantiva y procesal aplicable al caso específico, a la que el actor deberá sujetarse una vez que opte por alguna de ellas”.⁵

- 19.** Como se puede observar, resulta claro que en el caso, la impetrante se refiere a actos de carácter administrativo (como los cambios de adscripción a otras unidades de salud y el cambio de horarios), que provienen de una autoridad estatal (Servicios de Salud de Chihuahua), y que a su juicio, se realizan en su contra con base en un ejercicio abusivo del poder, sin su consentimiento y sin sustento en la normatividad aplicable, es decir, conforme a las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, cuestiones que sin duda son competencia de este organismo protector, considerando que en estos supuestos son aplicables el artículo 1, inciso a) y 2.2, del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, estableciendo los artículos mencionados, que la expresión de “violencia y acoso” en el mundo del trabajo, designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género y que dicho convenio aplica a todos los

⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2006869. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Constitucional, Laboral. Tesis: 1a. CCL/2014 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138. Tipo: Aislada.

sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales; así como las disposiciones de la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018 relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, normatividad que se analizará más adelante, así como diversos criterios judiciales sostenidos por autoridades en la materia; de ahí que se reitere la competencia de esta Comisión para conocer del presente asunto.

20. Establecido lo anterior y conforme a lo dispuesto por el artículos 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, los argumentos y las pruebas, así como los elementos de convicción recabados y las diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o las personas servidoras públicas han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, con estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra carta magna para que, una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.

21. En el orden de ideas indicado, de la lectura de la queja, se desprende que la impetrante señaló a guisa de antecedentes, una serie de cuestiones e incidencias que tuvieron lugar en el contexto laboral donde se desempeña, señalando que tiene más de 33 años laborando para la Secretaría de Salud, que participó en la política sindical durante algún tiempo, que al retomar sus actividades laborales afrontó una serie de problemas que solventó en la vía judicial y logró que se le restituyeran algunos de sus derechos vulnerados, etcétera, precisando que su reclamación, consiste en que ha sido objeto de una campaña en su contra para que se vaya, y que está cansada del maltrato, acoso, presión y hostigamiento por parte de la autoridad para la que trabaja, que se traduce en frecuentes cambios a sus condiciones laborales, así como cambios de adscripción y de horarios por parte del

área de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua, habiendo ocurrido la última, el día 13 de junio de 2019, misma que venía precedida de al menos cinco cambios previos en un corto intervalo, sin que mediara su solicitud y mucho menos su consentimiento, sin considerar su personal condición de sexo, edad, antigüedad en el trabajo, así como su contexto familiar, lo que señala “A” que ha afectado su salud, requiriendo retomar las condiciones laborales que tenía previo a su último movimiento.

22. Al respecto, la autoridad señaló en relación a la queja de “A”, que eran falsas las aseveraciones de la impetrante, y que por el contrario, se le habían respetado a cabalidad sus derechos laborales, ya que en esa fecha se desempeñaba con el código de enfermera jefe de servicios, con la clave “B”, sin recibir trato diferenciado, ya que todos los trabajadores del organismo tenían los mismos derechos y obligaciones, y gozaban de las mismas prestaciones laborales, de conformidad con los artículos 132, 133 y 134 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, y por ende, se le seguían respetando todas y cada una de las condiciones laborales adquiridas, y que su desempeño era en base al Profesiograma de la Secretaría de Salud, derivado del catálogo sectorial de puestos y con el binomio en cuanto a código y funciones, por lo que le correspondía desempeñarse en unidades de segundo y tercer nivel.

23. Ahora bien, previo al análisis de las cuestiones planteadas, debe establecerse como premisa, que de acuerdo con nuestro marco normativo, el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, se violenta cuando existe acoso laboral, mismo que se encuentra implícitamente contenido en los artículos 1 y 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 23, numeral 1 y 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; I, II y XV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1, incisos a y b, 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que 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.

24. De igual forma, la Ley Federal del Trabajo reconoce el hostigamiento como una conducta que puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral, y que genera una sanción, definiéndolo en su artículo 3 bis como *“el ejercicio del poder de una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”*.
25. En el desarrollo de estas disposiciones, se han generado conceptos que aplican a los casos de acoso u hostigamiento laboral, al grado que la Primera Sala del máximo órgano judicial del país, ha establecido una especie de test para calibrar cuándo se puede dar el supuesto de estos vicios o violaciones a derechos, de acuerdo con el siguiente criterio:

“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”.⁶

26. En el desglose de la citada tesis, tenemos que los elementos para que se constituya el acoso laboral, son los siguientes:

a) El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización, o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, que suele presentar el hostigador.

b). En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay *mobbing*:

⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2006870. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138. Tipo: Aislada.

- Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.

- Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.

- Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe o jefa victimizada.

c). Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de alguna persona empleada o del jefe o jefa.

d). La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización 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 la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

27. El término acoso laboral debe desentrañarse conforme lo refiere la Real Academia de la Lengua Española, con el significado de la palabra “acosar”, que se define como perseguir, apremiar, importunar a una persona, sin darle tregua ni reposo, con molestias o requerimientos.

28. Conforme lo anterior y para dilucidar el caso en estudio, tenemos que en cuanto a los cambios de adscripción a los que alude la quejosa, esta Comisión advierte que

la autoridad señalada como responsable por ésta, efectivamente ha realizado varios cambios de adscripción de “A”, a diversas unidades o centros de atención médica dentro de la Jurisdicción Sanitaria número 1, según las constancias que obran a fojas 31 a 39 del expediente, a las que se hizo referencia en los puntos 6.1 a 6.9 de la presente determinación, siendo un total de ocho los cambios que ha tenido en sus condiciones de trabajo, que abarcan del 06 de marzo de 2015, al 13 de junio de 2019, de la siguiente forma:

	Fecha	Adscripción	Cambio de adscripción o de horario	Motivo del cambio
1	06 de marzo de 2015	Hospital General de Chihuahua	Despacho de VIH, SIDA e ITS	Para cubrir la necesidad generada por el cambio de adscripción de “M”
2	27 de marzo de 2015	Despacho de VIH, SIDA e ITS	Responsable del Área de Vacunación del Centro de Salud Martín López	No se especifica
3	06 de agosto de 2016	Responsable del Área de Vacunación del Centro de Salud Martín López	Centro de Salud División del Norte	Artículo 179, fracción VI de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud (relativo a las necesidades del servicio, la cual debe estar debidamente justificada y

				motivada, entregada por escrito al Trabajador y al Sindicato previo al movimiento)
4	26 de septiembre de 2016	Centro de Salud División del Norte	Unidad de Rescate de Gobierno del Estado	Como fortalecimiento de la plantilla
5	18 de noviembre de 2016	Unidad de Rescate de Gobierno del Estado	Centro de Salud CAAPS Nogales	Artículos 179, fracción VI, 182 y 183 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud (relativos a las necesidades del servicio, que los cambios de adscripción se podrán realizar dentro de una unidad administrativa o entre diferentes de la Secretaría y a que todo cambio de adscripción o traslado será notificado oportunamente al Sindicato, así como al interesado cuando menos con 10 días hábiles de anticipación a

				la fecha en que debe presentarse)
6	22 de mayo de 2018	Centro de Salud CAAPS Nogales	Centro de Salud Unidad San Felipe	Según petición del trabajador y considerando la necesidad manifestada en el oficio 805, emitido por el director del Centro de Salud Unidad San Felipe.
7	13 de junio de 2019	Centro de Salud Unidad San Felipe	Hospital General de Chihuahua	Solicitado por el titular de la Jurisdicción Sanitaria, mediante oficio número 1968, para fortalecimiento de la plantilla de personal.
8	18 de julio de 2019	Hospital General de Chihuahua	Cambio de jornada matutina a la especial diurna en un horario de 08:00 a 21:00 hrs.	No se especifica

29. Como puede observarse, entre los primeros dos cambios de adscripción, existe un lapso de 21 días; entre el segundo y el tercero, 1 año y 5 meses; entre el tercero y el cuarto, 1 mes y 20 días; entre el cuarto y el quinto, 1 mes y 23 días; entre el quinto

y el sexto, 1 año y 6 meses; y entre el sexto y el séptimo, 1 año y 22 días, tiempos que son relativamente cortos.

- 30.** Asimismo, se observa por parte de esta Comisión, que la mayoría de esos cambios de adscripción no se encuentran justificados, ya que por lo que hace al segundo de ellos, no se especificó el motivo de su cambio, mientras que en los cambios 3 y 5, si bien se estableció que era con motivo de las necesidades del servicio, no se estableció cuál era esa necesidad (como la falta de personal o el fortalecimiento de la plantilla laboral), mientras que en el cambio 6, se estableció que era a petición de “A” y considerando la necesidad manifestada en el oficio número 805, emitido por el director del Centro de Salud Unidad San Felipe; sin embargo, la quejosa ha controvertido dicha circunstancia en todo tiempo, señalando que ella nunca ha solicitado esos cambios, además de que la autoridad en su informe, nunca señaló que alguno de esos cambios hubiera sido a petición de “A” ni proporcionó documento alguno que demostrara esa circunstancia, o que dichos cambios hubieran sido a solicitud de alguna otra autoridad sanitaria (como el referido oficio número 805 o el número 1968), así como tampoco justificó el cambio de horario de la quejosa, tomando en cuenta algún supuesto de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, todo lo cual es contrario a las normas contenidas en los numerales 179 fracciones VI y IX, 184 párrafo primero y 185 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, cuya interpretación funcional, armónica y sistemática, impone la condición al empleador de realizar cambios de adscripción, aunque sea dentro de la misma unidad administrativa, como en la especie ocurre, por necesidad del servicio debidamente justificada y motivada, entregada por escrito a la persona trabajadora y al sindicato previo al movimiento, además de que la solicitud relativa deberá ser formulada por escrito y firmada por el interesado, presentada ante la unidad administrativa de adscripción y que no podrá promoverse otra, ni solicitar su cancelación, sino transcurrido un año una vez concedido el cambio, de donde se deduce que la persona trabajadora interesada tiene intervención preponderante en el trámite, desde la solicitud misma

y cualquier incidencia, excluyendo cualquier decisión unilateral de la autoridad administrativa, máxime si con ello se afecta el derecho de la persona interesada, aun bajo el supuesto de satisfacer las necesidades del servicio, ya que ello es a condición de que la decisión se encuentre justificada y motivada, es decir, que debe especificarse qué necesidad del servicio es la que se presentó, que haya provocado el traslado o cambio de adscripción de la quejosa, lo que en la especie no ocurre, al no darse una explicación razonada y reforzada de esa justificación, además de realizarse con la oposición manifiesta de la trabajadora, lo que precisamente es el motivo de su queja.

- 31.** Apoya a lo anterior, el criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el que en disposiciones como la contenida en el artículo 179, fracción VI, de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, en las que se establece una debida justificación para proceder al cambio de adscripción de un trabajador, ha determinado que no basta invocar como causa para ello, “las necesidades del servicio”, según la siguiente tesis:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CAMBIO DEL LUGAR DE ADSCRIPCION DE LOS, POR NECESIDADES DEL SERVICIO DEBEN JUSTIFICARSE ESTAS. De conformidad con lo establecido en el artículo 16, fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, una de las causas por las cuales puede ordenarse el traslado de un trabajador de una población a otra, es porque así lo exigen las necesidades del servicio; pero si en la propia disposición se establece que éstas han de ser debidamente justificadas, debe considerarse que para que opere válidamente el cambio de adscripción, no basta con que el titular invoque la causa referida, sino que se requiere que demuestre los elementos concretos que constituyen esas necesidades del servicio”⁷.

⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 242585. Instancia: Cuarta Sala. Séptima Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 217-228, Quinta Parte, página 54. Tipo: Aislada

32. Si bien es cierto que dicho criterio se refiere al cambio de una población a otra, resulta evidente que la justificación a la que se refiere, también debe darse en los cambios de adscripción que suceden dentro de una misma localidad.

33. También es aplicable el siguiente criterio:

“ADSCRIPCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS, CAMBIO DE, POR NECESIDADES DEL SERVICIO. DEBEN INDICARSE LAS CAUSAS QUE LO JUSTIFIQUEN (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE JALISCO).

Para que legalmente se justifique el cambio de adscripción de un servidor público, porque las necesidades del servicio lo requieran, es requisito indispensable que el titular de la unidad burocrática respectiva, al hacer uso de la facultad contenida en el artículo 20 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, explique las causas por las cuales se está en presencia de este tipo de necesidades que justifiquen racionalmente el cambio correspondiente, a fin de que, en su caso, las causas invocadas puedan ser materia de valoración a través de las pruebas que lleguen a aportarse”.⁸

34. Ocurriendo lo mismo con los cambios de horario, de acuerdo con el siguiente criterio:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CAMBIO DE HORARIO DE LOS, SE DEBEN ACREDITAR LAS NECESIDADES DEL SERVICIO PARA QUE NO SEA INJUSTIFICADO. Si el titular demandado se excepcionó manifestando que se cambió el horario de labores del trabajador por necesidades del servicio, soportó la carga de la prueba, y

⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 198773. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: III.T.17 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo V, mayo de 1997, página 591. Tipo: Aislada.

estaba obligado a justificar su excepción, pues si el trabajador tenía como horario de labores de las dieciséis a las diecinueve horas, el patrón ahora quejoso, no podía válidamente y de manera unilateral variar dicho horario sin justificar las necesidades que había para ello, y al hacerlo así es incuestionable que cambió las condiciones de trabajo y en manera alguna puede considerarse que su sola afirmación era suficiente para acreditar la necesidad del servicio alegado, sino que era menester que justificara la decisión tomada, pues de no ser así la seguridad en el empleo se vería amenazada cuando el titular dispusiese cambiar las condiciones generales de trabajo y no probare las circunstancias de las cuales hiciera depender su determinación.⁹

- 35.** Por lo anterior, se reitera que los cambios de adscripción realizados por la autoridad bajo el argumento de “necesidades del servicio”, deben estar debidamente motivadas y justificadas y con conocimiento previo de la persona trabajadora, en razón de que al no hacerlo, pueden afectarse los derechos de las personas trabajadoras al goce de un mínimo indispensable de estabilidad emocional, familiar y laboral; y, por otro, que el tipo de persona servidora pública, como lo es “A”, se encuentre en óptimas condiciones para desempeñar su trabajo de la mejor manera, lo cual no podría lograrse cuando es objeto de excesivos cambios de adscripción en diferentes puntos de la ciudad, en periodos poco razonables o cortos, y sin que medie explicación o evidencia suficiente sobre la existencia de verdaderas necesidades del servicio que así lo ameriten.
- 36.** De esta manera, este organismo considera que en el caso quedó acreditada una violación a los derechos humanos de “A”, en razón de que la autoridad ordenó hasta en seis ocasiones, en un periodo relativamente corto, su cambio de adscripción, sin que ésta justificara debidamente las reubicaciones que supuestamente se debían a

⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 208916. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.6o.T.164 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo XV-2, febrero de 1995, página 584. Tipo: Aislada.

las necesidades del servicio, aunado a que cambió de horario a la quejosa, sin determinar la razón para ello, y que no consideró la situación de la impetrante en su último lugar de trabajo, ya que al menos en dos ocasiones, dirigió un escrito a la jefa de enfermería del Hospital General de nombre “L” (visibles en fojas 52 y 53 del expediente), en los que le solicitó su apoyo con personal, porque se encontraba realizando sus funciones sola y el trabajo que realizaba era demasiado pesado para una persona, todo lo cual, a consideración de este organismo, necesariamente deriva en episodios de estrés grave y de adaptación en perjuicio de “A”, ante la incertidumbre de no saber en qué momento sería cambiada nuevamente de adscripción, por qué motivos, si podría realizar los trabajos que se le encomendaran o si contaría con apoyo necesario para hacerlo, ya que nunca se le ha tomado en cuenta para emitir su opinión respecto de los cambios, tal y como lo establece la fracción VI y el último párrafo del artículo 179 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, que establecen que solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por necesidades del servicio, de manera motivada y justificada, con la intervención del sindicato y a petición del trabajador, para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores, lo cual no acreditó la autoridad al rendir su informe.

- 37.** Lo anterior, refuerza la consideración de este organismo en el sentido de que al no estar justificados los cambios de adscripción de “A”, y que la autoridad le asignó tareas en las que se encuentra sola y sin el apoyo de personal, dichos cambios tenían el objeto de consumirla emocional o intelectualmente, y/o con miras a excluirla de la organización, dándose el acoso laboral de manera vertical descendente, es decir, cuando el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima, mismo que se presentó de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral (como los cambios frecuentes de adscripción), incluso con una excesiva carga en los trabajos que debía desempeñar, al grado de que se ha mermado su salud, ya que

la quejosa demostró que se encuentra comprometido su sistema óseo medular, y que padece una espondiloartropatía degenerativa, así como una enfermedad degenerativa de discos, con protusiones a nivel C3-C, C5-C6, C6-C7 de su columna vertebral, según la evidencia a la que se hizo referencia en el punto 14.3 de la presente resolución, siendo esta una cuestión que no ha tomado en cuenta la autoridad al momento de asignarle los trabajos que desempeña “A”, todo lo cual constituye un factor de riesgo psicosocial, que debe ser atendido por la autoridad.

- 38.** A esto, resulta aplicable como instrumento técnico o protocolo de actuación, el contenido de la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, la cual establece en sus puntos 4.7, 4.12, 5, 5.6, 6, 6.7, 7 y 7.1 inciso g) números 1) y 2), lo siguiente:

“...4.7 Factores de Riesgo Psicosocial: 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.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

4.12. Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud (...)

5. Obligaciones del patrón.

(...)

- a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;*
- b) La prevención de la violencia laboral, y*
- c) La promoción de un entorno organizacional favorable.*

(...)

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

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

(...)

6. Obligaciones de los trabajadores.

(...)

6.7 Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa (...)

7. La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional, deberá contemplar lo siguiente:

(...)

b) Las cargas de trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes;

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

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

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

39. Por lo anterior, tomando en cuenta la valoración de las evidencias en su conjunto y haciendo uso de los principios de la lógica y la experiencia, así como el hecho de

que la autoridad no acompañó a su informe la documentación que apoyara sus afirmaciones, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 36, último párrafo, 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, este organismo derecho humanista concluye que deben tenerse por ciertos los hechos materia de la queja de “A”, al no obrar en el expediente indicios o pruebas en contrario que permitan establecer que la autoridad realizó los cambios de adscripción de la quejosa con base en las necesidades del servicio, y que por el contrario, dichos actos tenían como finalidad consumirla emocional o intelectualmente y/o excluirla de la organización, prácticas que constituyen un acoso laboral o “mobbing” en contra de “A”, que han contribuido a que su estado físico y psicológico se deteriore, disminuyendo con ello su óptimo desempeño laboral.

- 40.** Por último, cabe mencionar que la autoridad nunca tuvo la voluntad llegar a una conciliación con la quejosa respecto a las propuestas que realizó, en concreto, que cesara todo tipo de hostigamiento laboral en su contra, ya que en un lapso de 5 años la habían cambiado arbitrariamente de puesto, y que por el tiempo que faltara para su jubilación, se le asignara a alguna unidad de primer nivel, respetando su turno y horario, preferentemente en el Centro de Atención Médica San Felipe o Los Nogales, por estar más cerca de su domicilio, edad y condiciones físicas, según las actas circunstanciadas de fecha 04 de noviembre de 2019, 28 de enero de 2020, 25 de febrero de 2020, 11 de marzo de 2020 (visibles en fojas 45, 47, 48 y 49 del expediente, respectivamente), limitándose los representantes de la autoridad a manifestar que no se encontraban autorizados para realizar alguna propuesta de solución a la quejosa, para finalmente establecer una postura, mediante el oficio número DG/DJ/20402 de fecha 21 de septiembre de 2020 (visible en foja 57), en el sentido de que de acuerdo con la clave presupuestal de “A” y las funciones que desempeñaba como enfermera jefe de servicios, en apego al profesigramas de la secretaría de salud, que remitía al catálogo sectorial de puestos, la quejosa debía desempeñarse dentro de unidades de segundo y tercer nivel, y el cambio de adscripción que ella solicitaba, era de primer nivel.

41. Sin embargo, la autoridad pasó por alto diversas disposiciones previstas en el artículo 207 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, y en el Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales, en el cual se establecen los lineamientos generales para salvaguardar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras en el desarrollo de sus funciones; ya que conforme al referido artículo 207, en los casos de personas trabajadoras que tengan más de cinco años de servicios y que por cualquier motivo sufran una disminución en sus facultades físicas o mentales que les incapacite para continuar desempeñando en forma eficiente el empleo que ocupen, la Secretaría debe procurar otorgarles alguna comisión o empleo que esté al alcance de sus facultades, independientemente de su clave presupuestal o su asignación conforme al nivel que corresponda, ya que debe tener preponderancia la salud de sus trabajadoras y trabajadores, sobre todo porque de acuerdo con el manual referido en este párrafo, concretamente en el Capítulo V, Sección Primera, la clave “B” que tiene asignada la quejosa, efectivamente corresponde al puesto de enfermera jefe de Servicios en centros o áreas de trabajo de mediano riesgo, sin embargo, la Sección Tercera de dicho manual, prevé los derechos adicionales que tienen las personas trabajadoras en esas áreas, mismos que se encuentran plasmados en las fracciones IV y V de dicha sección, y que consisten en el derecho a que se les reubique dentro de su centro de trabajo, o se les cambie de adscripción en su propia unidad administrativa de la Secretaría, cuando se justifique que su estancia en esas áreas, es perjudicial a su salud, para lo cual la persona titular de los ya mencionados y que corresponda a la adscripción de las trabajadoras y trabajadores afectados, procederá a asignarles funciones acordes, con base en el certificado médico y en atención a sus conocimientos y aptitudes, y a que no se les readscriba en las áreas a que se refiere dicha sección, sino después de transcurridos dos años de la fecha en que hubieren dejado de prestar sus servicios en las mismas, siempre que su salud lo permita.

42. De ahí que esta Comisión considere que la autoridad no realizó todas las acciones que tenía a su alcance para salvaguardar los derechos de “A”, no obstante que contaba con diversos instrumentos para hacerlo, y por lo tanto, de acuerdo con los principios de la lógica y la experiencia, debe concluirse que tal y como lo refirió la impetrante en su queja, las acciones de la autoridad, al no encontrar una justificación basada en las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, además de que estaba en posibilidades de ofrecer una solución al conflicto conforme al Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales, este organismo considera que las acciones de la autoridad efectivamente se encontraban encaminadas a consumir a “A” emocional o intelectualmente, con miras a excluirla de la organización, lo que se traduce en un acoso laboral de manera vertical descendente, es decir, entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima, mismo que se presentó de manera sistémica, en contravención a lo dispuesto por la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018 relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, violando en consecuencia, los derechos humanos de “A”.

43. Apoya a esto último, el siguiente criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el que se determina que es suficiente que se acredite indiciariamente una conducta constitutiva de acoso laboral ante las Comisiones de Derechos Humanos y la relación laboral o de servicio público que existe entre la autoridad y el denunciante, para que las autoridades atiendan los hechos denunciados, velen por el respeto a los derechos humanos y demuestren que sus actos no son violatorios de los mismos, de acuerdo con el siguiente contenido:

“ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE

CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. El acoso laboral (mobbing) en su vertiente vertical descendente es una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta que implican el propósito de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluirla de la organización, o simplemente de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles, como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones verbales en su contra, la asignación de trabajos degradantes, innecesarios o sin valor o utilidad, la imposición de cargas de trabajo excesivas, no dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada, el aislamiento de sus compañeros, el cambio de puesto sin previo aviso o el cambio de localidad donde debe prestarse el servicio. En los procedimientos sustanciados ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o las comisiones estatales de derechos humanos con motivo de las quejas presentadas por este género de conductas, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto a los derechos humanos y, en razón de la naturaleza de éstos, debe tener en consideración que basta que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el

denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos.”¹⁰

IV.- RESPONSABILIDAD:

- 44.** La responsabilidad generada por parte de personal adscrito al organismo público descentralizado denominado Servicios de Salud de Chihuahua, sectorizado a la Secretaría de Salud, con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a los actos realizados por las personas que participaron en los hechos constitutivos de violaciones a derechos humanos antes acreditadas en perjuicio de “A”, quienes contravinieron las obligaciones establecidas en los artículos 7, fracciones I, V, VII, VIII, 49, fracciones I, III y VI y 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, actuando conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas correspondientes a su empleo, cumpliendo con sus funciones y atribuciones encomendadas, observando disciplina y respeto y que así lo hagan las personas servidoras públicas sujetas a su cargo, lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público, que han sido mencionadas.
- 45.** Por lo que al incumplir con las obligaciones establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, el Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales y las disposiciones de la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, todas

¹⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2021822. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Constitucional, Administrativa. Tesis: I.4o.A.189 A (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, agosto de 2020, Tomo VI, página 5958. Tipo: Aislada.

ellas disposiciones relativas a velar por la salud y evitar el acoso en el entorno laboral de las personas, resulta procedente agotar el procedimiento administrativo en el que se determine el grado de responsabilidad en el que incurrieron las personas servidoras públicas de la Secretaría de Salud involucradas en los hechos referidos por la persona impetrante en su queja, y en su caso, se apliquen las sanciones correspondientes.

V.- REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

- 46.** Por todo lo anterior, se determina que “A” tiene derecho a la reparación integral del daño sufrido en virtud de los hechos que motivaron el expediente en análisis, en los términos de la jurisprudencia que ha establecido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y con base en la obligación para el Estado de reparar las violaciones a los derechos humanos, considerando además que la responsabilidad del mismo, por los daños que con motivo de su actividad administrativa irregular cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa, según lo dispuesto en los artículos 1, párrafo tercero y 109, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 178, antepenúltimo párrafo de la Constitución Política del Estado de Chihuahua.
- 47.** Por lo tanto, al haberse acreditado una violación a los derechos humanos atribuible al Estado, la Recomendación formulada debe incluir las medidas efectivas de restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado a la quejosa, para lo cual el Estado deberá de investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley. Para tal efecto, en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 4, 7 en sus fracciones I, II, V, VII, XII, XIII, XXIV, XXV, XXVI, XXVII, XXVIII y XXIX, 27 fracciones I, II y V, 61 fracción VII, 61 fracción VII, 96, 97 fracción III, 106, 110 fracción IV, 111, 112 y 126 fracciones VII y VIII, todos de la Ley General de Víctimas, 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracción IV, 37, fracciones I y II y 39, de la Ley de Víctimas para el Estado de

Chihuahua; se deberá reparar el daño de manera integral a “A” por las violaciones a sus derechos humanos cometidas en su agravio y que han quedado precisadas en la presente Recomendación, así como su inscripción ante el Registro Estatal de Víctimas, debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño lo siguiente:

a) Medidas de satisfacción.

47.1. Debe considerarse que la presente Recomendación constituye por sí misma, una forma de reparación como medida de satisfacción. La aceptación de la Recomendación que en su caso llegare a realizar la autoridad, reforzará el carácter de esta medida, pues implica el reconocimiento de los hechos y la aceptación de su responsabilidad.

47.2. De las constancias que obran en el sumario, no se desprende que se haya iniciado procedimiento administrativo disciplinario en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Salud que intervinieron en los hechos materia de la queja, por lo que la autoridad deberá agotar las diligencias necesarias para iniciar, integrar y resolver conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda en contra de dichas personas servidoras públicas, y en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

b) Medidas de restitución.

47.3. Como medidas de restitución, la autoridad le deberá presentar a “A”, un plan de condiciones laborales, con las adecuaciones que sean necesarias para el correcto desempeño de sus funciones, que sea acorde a sus habilidades, condiciones personales y de salud, de tal manera que se le asigne a alguna de las unidades médicas que más se adapten a las circunstancias específicas del caso, tomando en cuenta las disposiciones previstas en las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, el Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el

Otorgamiento de Derechos Adicionales y las disposiciones de Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, ya establecidas en la presente Recomendación.

c) Medidas de rehabilitación.

47.4. Como medidas de rehabilitación, con el consentimiento previo de la víctima, la autoridad deberá proporcionarle a “A”, la atención psicológica especializada que requiera de forma gratuita, a través de personal especializado, de forma inmediata y en un lugar accesible, informándola previa, clara y suficientemente acerca de los procedimientos a los que, de quererlo así, se someterá con ese fin, independientemente de la atención médica a la que tiene derecho como empleada del sector salud, hasta su total y eficaz rehabilitación, como consecuencia del acoso laboral que sufrió, ya que “A” manifestó en su queja que estaba cansada del maltrato, acoso y presión debido a los cambios frecuentes de adscripción y de sus horarios.

47.5. Asimismo, se le deberán proporcionar todos los servicios y la asesoría jurídica gratuita que sea necesaria y tendente a facilitar el ejercicio de sus derechos como víctima directa, garantizando su pleno disfrute en los procedimientos administrativos en los que sea parte y que tengan relación con los hechos materia de la presente Recomendación, sobre todo aquellos contenidos en las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, el Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales y las disposiciones de Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018.

d) Medidas de no repetición.

47.6. Estas consisten en implementar las medidas que sean necesarias para conseguir que los hechos violatorios de derechos humanos no se repitan y contribuir a su prevención.

47.7. Por ello, la autoridad deberá adoptar todas las medidas y los mecanismos legales y administrativos que sean necesarios para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las personas que en el caso y en lo sucesivo sufran acoso laboral en su lugar de trabajo, de tal manera que dé cumplimiento a los puntos 4.7, 4.12, 5 a 5.8, 6, 6.7, 7, 7.1 y 7.2, inciso g) números 1), 2) y 3), 8.1 incisos a) y b), y 8.2, inciso g), todos de la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018 relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, estableciendo políticas de prevención de riesgos psicosociales, mecanismos de identificación, análisis y evaluación de factores de riesgo psicosociales orientados a la violencia laboral, acoso, hostigamiento y malos tratos, así como el establecimiento de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable, así como para denunciar actos de violencia laboral, entre otros, con la finalidad de que no se repitan cuestiones como las analizadas en el presente caso.

48. De esta manera y atendiendo a los razonamientos y consideraciones antes detallados, esta Comisión Estatal estima que a la luz del Sistema de Protección No Jurisdiccional de derechos humanos, se desprenden evidencias para considerar que se violaron los derechos fundamentales de “A”, mediante acciones contrarias a los derechos humanos de índole laboral, en específico, el permitir el desempeño del trabajo en condiciones que atenten contra la dignidad de las personas, respetuosamente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 42 y 44 de la Ley

de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente emitir las siguientes:

VI.- RECOMENDACIONES:

A usted, **doctor Felipe Fernando Sandoval Magallanes, Secretario de Salud y Director General de Servicios de Salud de Chihuahua:**

PRIMERA.- Se inicie, integre y resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda, en contra de las personas servidoras públicas adscritas a Servicios de Salud de Chihuahua involucradas en los hechos de la presente queja, tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución y, en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

SEGUNDA.- Se inscriba a “A” en el Registro Estatal de Víctimas, por las violaciones a sus derechos humanos antes acreditadas.

TERCERA.- Provea lo necesario para que en un plazo que no exceda de 120 días naturales contados a partir del día siguiente a la aceptación de la presente Recomendación, se repare integralmente el daño causado a “A”, tomando en consideración, lo detallado en el capítulo V de la presente resolución.

CUARTA.- Realice todas las medidas administrativas tendentes a garantizar la no repetición de violaciones a derechos humanos de similar naturaleza a las analizadas, adoptando en un plazo que no exceda de 120 días naturales contados a partir del día siguiente a la aceptación de la presente Recomendación, las medidas necesarias para dar cumplimiento a los puntos 47.6 y 47.7 de esta Recomendación.

La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44,

primer párrafo de la ley que rige nuestra actuación, tiene el carácter de pública, y con tal carácter se divulga en la gaceta de este organismo, así como en los demás medios de difusión con los que cuenta; y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de que se inicien las investigaciones que procedan por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

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

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

En todo caso, una vez recibida la Recomendación, la autoridad o persona servidora pública de que se trate, informará dentro de los 15 días hábiles siguientes a su notificación, si se acepta.

Entregando en su caso, en otros 15 días adicionales, las pruebas correspondientes de que se ha cumplido, ello según lo establecido en el artículo 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

La falta de respuesta dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada.

En caso de que se opte por no aceptar la presente Recomendación, le solicito en los términos del artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44 de la multireferida ley, que funde, motive y haga pública su negativa. No dudando de su buena disposición para que la presente sea aceptada y cumplida.

ATENTAMENTE

NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA
PRESIDENTE

*RFAAG

C. c. p.- Quejosa. - Para su conocimiento.

C. c. p.- Lic. Jair Jesús Araiza Galarza, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para su conocimiento y seguimiento.