

RECOMENDACIÓN No. CEDH/10/2022-R

Violación al derecho humano al trabajo digno por actos constitutivos de acoso laboral y discriminación en perjuicio de **PQA**.

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas a 22 de diciembre de 2022.

DR. JOSÉ MANUEL CRUZ CASTELLANOS

SECRETARIO DE SALUD Y

DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE CHIAPAS

Respetable Secretario:

Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 98 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; 1o., 2o., 4o., 5o., 18 fracciones I, IV, XV, XVIII, XXI y XXII, 23, 27, fracción XXVIII, 37, fracciones I, III, V y VI, 43, 45, 47, 50, 51, 62, 63, 64, 66, 67, 69, 71, 72 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; así como los artículos 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196 de su Reglamento Interior, ha examinado los elementos de convicción obrantes en el expediente de queja **CEDH/0410/2020**, los cuales atañen a la vulneración de los derechos humanos de **PQA**.¹ En tal virtud, procede a resolver al tenor de los siguientes:

I. HECHOS:

1. El día 01 de mayo de 2020, este Organismo radicó el expediente de queja número **CEDH/0410/2020**, derivado del escrito de **PQA**, el cual fue recibido por esta Comisión Estatal el 28 de abril de 2020. A continuación, se reproduce un extracto de las manifestaciones realizadas por la persona quejosa agraviada (**PQA**):

¹ La presente versión pública tiene el propósito de proteger la identidad y datos personales de las personas involucradas en los hechos del caso que se analiza. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 43, párrafo quinto de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y 116, párrafos primero y segundo, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Dicha información se da a conocer a la autoridad a través de un listado adjunto en el que se describe el significado de las claves utilizadas (Ver en Anexo 1).

“[...] trabajo en el Instituto de Salud de la Secretaría de Salud, como apoyo administrativo en el Área de Recursos Humanos del Hospital General de Tapachula, desde el año 2014 y desde esa data a la actualidad, estoy laborando en ese departamento.

Ahora bien, el 15 de enero del presente año, se me asignó como encargada del área de control de asistencia, hasta el 15 de marzo de esta anualidad, ya que el 13 de marzo de este año, presenté mi renuncia al cargo de encargada de control de asistencia; por lo que, el 15 de marzo de dos mil veinte se me entregó el oficio N° HGT/R.H/178/15/03/2020, firmado por el contador **SP1**, Subdirector Administrativo del Hospital General de Tapachula, en donde se me asignaba al área que venía desempeñando que era la de captura de recursos humanos, en el turno matutino, en el horario de 8:00 a 14:30 horas.

Sin embargo, como el día lunes 16 de marzo del presente año, se consideró día inhábil, no asistí a laborar en el horario y guardia asignada y fue hasta el martes 17 del mes y año que transcurre, que me presenté a laborar para realizar la entrega del área de control de asistencia y a desempeñarme como capturista de recursos humanos, pero como habían cambiado al jefe de recursos humanos y no había tomado posesión la persona que desempeñaría ese cargo, no fue posible reanudar mis actividades; por lo que fue hasta el día 18 de marzo de 2020, como a las 10:00 horas, que presentaron a la contadora **APR1** como Jefa del Departamento de Recursos Humanos del Hospital General de Tapachula, me presenté ante ella como a las 12:00 aproximadamente en la oficina que todavía tenía como captura de recursos humanos, para manifestarle que mediante oficio N° HGT/R.H/178/15/03/2020, firmado por el contador **SP1**, Subdirector Administrativo del Hospital General de Tapachula, se me había asignado para que retomara mis actividades como captura de recursos humanos, pero grande fue mi sorpresa que esta me dijo que no sabía si iba a contar conmigo, ya que ella iba a formar su equipo de trabajo y en ese no se encontraba la suscrita y únicamente me dijo que entregara al área de control de asistencia a la persona que hasta el día siguiente me iba a decir, por lo que, al día siguiente, 19 de marzo de 2020, sin recordar la hora exacta, volví hablar con la contadora **APR1**, ya que no me decía a quién le iba entregar el área de control de asistencia y no me asignaba mis actividades, diciéndome que esperara que ella me iba avisar, pero que por el momento no podía desempeñarme como captura de recursos humanos, porque, como ya me lo había dicho, no formaba parte de su equipo y tenía que buscarme un área fuera de recursos humanos.

Es preciso señalar que ante lo mencionado por la contadora **APR1**, Jefa de Recursos Humanos del Hospital General de Tapachula, sin recordar la hora exacta, me vi en la necesidad de hablar con su superior jerárquico, la contadora **APR2**, Subdirectora Administrativa, quien tomó ese puesto a partir del 16 de marzo del 2020, quien solamente se limitó a decirme que me fuera una semana a mi casa por la contingencia del coronavirus, pues la contadora **APR1** iba a realizar

roles de personal para tomar esa semana, ya que no entraba dentro de los planes de formar el equipo de la jefa de recursos humanos, porque así se lo había manifestado.

El 20 de marzo de 2020, aproximadamente como a las 8:30 de la mañana, otra vez pasé a hablar con la contadora **APR1**, para volver a decirle que quién iba a recibir el área de control de asistencia y que me diera posesión como capturista de recursos humanos, manifestando que en ese momento iba a entrar a una reunión y que no me podía atender pero que, como a las 10:00 horas, se presentó al área de control de asistencia, para manifestarme que le entregaría el área a **P1**, fue que empezamos a realizar la entrega de dicha área, concluyendo a las 10:52 horas, levantándose el acta de entrega-recepción, donde ella intervino, motivo por el cual pasé a su oficina a recaudar la firma y aprovechando le solicité que me diera posesión de mi área asignada, de acuerdo al oficio N° HGT/R.H/178/15/03/2020, firmado por el contador **SP1**, Subdirector Administrativo del Hospital General de Tapachula, diciéndome que no me podía dar el lugar porque no me encontraba en su equipo de trabajo, que me fuera un mes por la contingencia y que regresando vería a qué lugar me mandaría de acuerdo con sus necesidades, porque ella ya no tenía lugar ahí, pues ya había armado su equipo; por lo que le pregunté si tenía un rol para esos días otorgados, ya que así me lo había dicho su superior, o bien, que me lo hiciera por escrito para tener un respaldo legal, manifestándome que no me iba dar ningún oficio y no me iba a incluir a ningún rol porque no tenía área asignada, ya que para ella no tenía validez el oficio que me habían expedido y que le hiciera como quisiera porque ella era la jefa; por tal motivo, acudí a la oficina de su superior jerárquico, pero no me atendió o mejor dicho no me quiso atender.

Ante tales hechos y viendo que nadie resolvía mi situación laboral, acudí el día lunes 23 de marzo del presente año, como a las 8:30 de la mañana, ante el Director del Hospital General de Tapachula, **APR3**, a manifestarle lo sucedido, quien al recibirme inmediatamente me dijo que a dónde me habían mandado, a lo que le manifesté que esa era la razón por la cual pasaba a hablar con él, ya que me estaban violando mis derechos laborales, pues tenía un oficio en donde me habían asignado mi área [captura de recursos humanos], contestándome que lo esperara afuera porque iba a entrar a una cirugía, pero que él lo vería saliendo, por lo que, lo esperé y ya como a las 13:30 horas, cuando se encontraba el Secretario General de la Sección 03 en Chiapas, contador **P2**, pasé a hablar junto a él con el doctor **APR3**, manifestándome el doctor delante del líder sindical que sí iban a respetar mi documento y que ya me iban a asignar mi actividad como captura de recursos humanos, que entraría a una reunión, pero que saliendo lo vería con la contadora **APR1**.

Pero como a las 15:30 horas, recibí una llamada donde me informaron que el doctor **APR3** quería hablar conmigo, por lo que acudí a su oficina, en donde me dijo que la contadora **APR1** no me quería en su equipo, ya que ella ya lo

había conformado, a lo que le expliqué a **APR3** que la suscrita ya tenía un oficio en donde me asignaban al área de captura de recursos humanos y que siempre me he desempeñado en esa área desde que ingresé al Hospital, por lo que ya tengo antigüedad, diciéndome que en ese caso me iba asignar a esa área, pero que pasará al día siguiente para poder hablar con la contadora **APR1**.

De acuerdo con el compromiso verbal del doctor **APR3** de asignarme a mi área de trabajo, el día 24 de marzo de 2020, pasé a verlo a su oficina como a las 8:30 de la mañana, pero desafortunadamente estaban tomadas sus oficinas, fue que vía teléfono le pregunté qué iba a pasar y me dijo vía WhatsApp “aguanta por favor” y le dije por ese medio que girara las instrucciones ya que el Departamento de Recursos Humanos estaba trabajando de forma normal, y ya tenía tres días sin área y actividades, cabe mencionar que yo me he presentado a laborar en el horario y jornada que me corresponde, pero no he tenido respuesta por parte del Director del Hospital, fue que como a las 13:30 horas, ya que habían levantado el paro, pasé a hablar con la contadora **APR2**, diciéndome que la esperara hasta el otro día, pues no tenía ninguna instrucción por parte de **APR3**, ya que este se encontraba en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, dándome cuenta que me han estado engañando, pues siempre dicen que mañana y no me resuelven, sabiendo esta que tiene la facultad para resolver mi problema. Por lo que le dije que iba actuar ante las instancias correspondientes, contestándome que no metiera a derechos humanos, porque si no, no me iba apoyar.

El 25 de marzo del presente año, acudí a laborar, pero sin que se me asignara área y actividades, y ya como a las 2:00 de la tarde, **APR3** y la contadora **APR2** me mandaron llamar a su oficina, para decirme que me presentara al día siguiente a mi área a realizar mis actividades y que me entregarían un documento en donde se me ratificaría el oficio que me había otorgado el contador **SP1**.

Por lo que me dijeron el doctor **APR3** y la contadora **APR2**, que ya pasara a mi área a realizar mis actividades, el 26 del mes y año en curso, aproximadamente a las 8:20 horas, pasé con la contadora **APR1** a pedir mi área y actividad, pero desafortunadamente me dijo que ella no sabía nada y que teníamos que esperar a la administradora [la contadora **APR2**]; sin embargo, me percaté que en el área que tengo asignada y donde no me han permitido establecerme, no se encontraba el escritorio, computadora, impresora y documentos que tenía bajo mi resguardo, por lo que inmediatamente fui a las oficinas del doctor **APR3** para hacerle del conocimiento la situación, quien me dijo que no me preocupara, que lo apoyara con unos trámites y después vería qué pasaba conmigo y que por el momento no me podía apoyar.

En atención de que el área que tengo asignada y que no me han permitido establecerme, no se encontraba el escritorio, la computadora, impresora y documentos que tenía bajo mi resguardo, realicé un documento dirigido al doctor **APR3** y a la contadora **APR2**, en donde les hice del

conocimiento que serían responsables de cualquier acción legal los que entraron a esa área a sustraer esos objetos.

Por estos hechos, la contadora **APR2** me dijo que, por favor, me fuera de vacaciones, para que ella tuviera tiempo para resolver mi situación, fue que tomé las vacaciones que me correspondían del año 2019, de dos semanas, reanudando el 13 de abril de 2020. Sin embargo, el día 13 de abril que me presenté ante la contadora **APR1** para incorporarme a mi área, esta me dijo que ella no podía asignarme área y que lo viera con la contadora **APR2**, porque todo lo relacionado conmigo sería directamente con la contadora **APR2**, dándome cuenta que aún seguía desocupada mi área, por lo que fui a ver a la contadora **APR2**, pero desafortunadamente no se presentó a laborar, procedí a hablar con mi líder sindical para ver mi situación a través del Sindicato, por lo que llegó el licenciado **P3**, Presidente de la Delegación 01, de la Sección III, del Sindicato Democrático de Trabajadores de Salud, Similares y Anexos, "General Lázaro Cárdenas" a las instalaciones del Hospital General de Tapachula, donde me dijo que, ellos como sindicato, ya habían hablado con la contadora **APR2** y que esta les había dicho que me iban a inventar irregularidades para sacarme del Área de Recursos Humanos, o bien, para correrme del Hospital General de Tapachula, ya que no entraba dentro del proyecto que ellos tienen, pues afectaba sus intereses, ya que ella acababa de llegar y tiene el poder para decidir quién se va y quién se queda, por lo que con ese poder me correría de mi trabajo, más aún que pertenecía a un sindicato que no era bien visto por ella y que por eso me correría.

Es preciso mencionar que el doctor **APR3**, me informó que el líder sindical con el que ellos están trabajando, el contador **P4**, Secretario General de la Subsección II, de la Sección 50 del Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Salud, veía la forma de sacarme del Hospital General de Tapachula, si no me alineaba con ellos, es decir, que me afiliara a ese Sindicato, y que acatará las ordenes de estos, por lo que me sugirió que me portara bien. Así mismo, hago mención que la contadora **APR1** no me quiere firmar ninguna incidencia, pues el lunes 13 de abril de 2020, que le pedí que me otorgara un pase de salida, me dijo que ella no podía firmarme nada, que lo viera directamente con la contadora **APR2**.

El 28 de abril de 2020, me presenté a laborar y al presentarme con la contadora **APR2**, para ver sobre mi situación laboral, ya que no me han otorgado mi escritorio, computadora y mis actividades, pero grande fue mi sorpresa que me dijo que ella podía hacer conmigo lo que quisiera, ya que tiene el poder de hacerlo, por lo que me enviaría a la Jurisdicción Sanitaria VII, pues la Jefa de Recursos Humanos le dijo que si me dejaba en mi área, ella le renunciaba, ya que no tengo cabida en su equipo de trabajo, es preciso mencionar que todo el tiempo me estuvo amenazando que ella tiene el poder de hacer conmigo lo que quiera y moverme a cualquier área, pasándose por alto mis derechos como trabajadora [...]" (Sic). (Fojas 4-12)

II. EVIDENCIAS

2. Oficio número **HGT/R.H/178/15/03/2020**, de fecha 15 de marzo de 2020, suscrito por **SP1**, en ese entonces Subdirector Administrativo del Hospital General de Tapachula, a través del cual asignó a **PQA**, a partir del 15 de marzo del 2020, al Área de Captura de Recursos Humanos, y en el cual obra la leyenda: "Recibí original, 15 de marzo del 2020, **PQA**". (Foja 13)

3. Escrito de **PQA**, de fecha 20 de agosto de 2020, mediante el cual informó y adjuntó las documentales que abajo se enlistan:

"... como lo he dicho en mi queja, se me han violado mis derechos humanos como trabajadora y se me ha discriminado por parte del doctor **APR3**, la contadora **APR2** y la contadora **APR1**, director, subdirectora administrativa y jefa de recursos humanos, del Hospital General de Tapachula, respectivamente, por el hecho de ser mujer, pues me quitaron mi equipo de trabajo de manera arbitraria y con abuso de poder y a pesar de que mediante escritos de 26 de marzo; 18, 29, y 30 de abril; 4, 6, 14 de mayo, todos del presente año, les he solicitado que me entreguen mi equipo de trabajo, no lo han hecho y solamente porque les realicé esos escritos, mediante oficio **HGT/DJ/429/2020** de 13 de mayo de dos mil veinte, me citaron para comparecer el 15 de mayo del año que transcurre, a las 10:00 horas, en la sala de juntas del Hospital General de Tapachula, para atender los escritos donde manifesté inconformidad en mi área de trabajo; por lo que, ese día, es decir, 15 de mayo de 2020, se celebró una diligencia verbal, respecto de la pérdida del escritorio, computadora, y documentos que tenía bajo mi resguardo en mi área, tal como lo manifestó la licenciada **SP2**, Jurídico del Hospital, en donde la contadora **APR1** manifestó que ella los había sacado, por lo que se determinó que, a partir de ahí, se respetaría mi área de trabajo, me asignarían actividades dentro del Departamento de Recursos Humanos y enviarían mi asunto a oficinas centrales en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, ya que según ellos eran incompetentes, pero mientras tanto harían eso y esto les consta a mis representantes sindicales, el licenciado **P3** y **P5**, quienes estuvieron presentes.

A pesar de que en la diligencia verbal mencionada se comprometieron a respetar mi área de trabajo, asignarme actividades dentro del Departamento de Recursos Humanos, y enviar mi asunto a Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, es preciso mencionar que nunca respetaron mi área de trabajo, menos me asignaron actividades y jamás enviaron mi asunto a Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; por el contrario, me tuvieron sentada en una silla dentro de mi área, pues fue lo único que me dejaron, pero en ocasiones como no llegaba la compañera que se encuentra adscrita a esa área y que era la que tenía la llave, me obligaban a irme a la cocina del hospital, pues no podía entrar a mi área, lo que ocasionó

que fuera la burla de los compañeros; tan es así la discriminación que me hacen pasar que, abusando del poder que tienen, ordenaron que el equipo de cómputo que extrajeron de mi oficina fuera inventariado al área de pagaduría, para que no apareciera que estaba bajo mi resguardo y esto se lo hacen saber a los compañeros, que es como castigo a mi persona, por pertenecer a un sindicato contrario al de ellos [Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Salud].

El 16 de junio del presente año, contrario a lo acordado en la diligencia verbal de 15 de mayo de este año, el licenciado **SP3** acudió a mi área de trabajo, para hacerme llegar el citatorio **HGT/DJ/482/2020**, donde me citaban para el jueves 18 de junio del año 2020, a las 10:00 horas, a las oficinas que ocupa el Servicio Jurídico del Hospital General de Tapachula, para proceder al levantamiento de un acta administrativa en mi contra, ya que argumentaban que me habían hecho llegar el memorándum número **HGT/RH/070**, de 15 de mayo de 2020, y que me había negado a recibir y a obedecer las órdenes de cambio de servicio, lo que nunca sucedió, pues jamás me hicieron un memorándum de cambio de servicio, ya que como lo he mencionado, solamente se celebró una diligencia verbal, donde se comprometían a respetar mi área de trabajo, asignarme actividades dentro del Departamento de Recursos Humanos y a enviar mi asunto a Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, pero nunca a cambiar de servicio.

Como no se me había entregado el memorándum descrito en líneas precedentes y para que no me siguieran violando mis derechos humanos y discriminando, o bien, para que arbitrariamente no actuaran las personas de las que me quejo, el 18 de junio del presente año, acudí en compañía de mis representantes sindicales, los licenciados **P3** y **P5**, a la audiencia; por lo que después de un diálogo donde ellos aceptaron haberme dejado sin materia de trabajo, se llegó a un acuerdo, el cual quedó de la siguiente manera "**ACUERDO: (ÚNICO)** que a partir de la firma de la presente acta de acuerdo, **PQA**, con código administrativo A-8, se quedará a laborar en el Área de Recursos Humanos en captura de datos como apoyo a la Lic. **SP4**. Ahora bien, en cuanto al equipo de cómputo para el desempeño de sus labores este será proporcionado en un lapso máximo de tiempo de dos meses, respetando sus incidencias correspondientes a sus derechos laborales, estas serán tramitadas y atendidas por la Administración del Hospital General de Tapachula (Sic), **DETERMINACIÓN:** Dr. **APR3**, en su carácter de Director del Hospital General de Tapachula, manifiesta que, toda vez que se ha llegado a un acuerdo entre ambas partes, se procede a dejar sin efectos el acta administrativa, turnándose una copia del presente acuerdo a la Jefatura de Recursos Humanos para su debido cumplimiento, dándose por terminado este asunto para todos los efectos legales correspondientes" (Sic), firmando de conformidad el Dr. **APR3**, Director, la contadora **APR2**, Subdirectora Administrativa, la contadora **APR1**, Jefa de Recursos Humanos, y la licenciada **SP2**, Jefa del Área Jurídica, todos del Hospital

General de Tapachula, así como la suscrita y el licenciado **P5**, representante sindical.

Derivado del acuerdo y determinación señalado en el punto que antecede, el 18 de junio de 2020, se me hizo entrega del escritorio, quedando pendiente mi equipo de cómputo, pues como se había estipulado un lapso de dos meses y para ya no seguir sufriendo discriminación, decidí esperar ese tiempo para que me cumplieran con ese equipo.

Es menester hacer de su conocimiento que, en atención de que el acuerdo se celebró el 18 de junio de dos mil veinte, el plazo para que me otorgaran mi equipo de cómputo vencía el 18 de agosto de la presente anualidad, sin embargo, durante ese tiempo y hasta la fecha, nunca me lo proporcionaron y no me lo han dado; por lo que el 19 de agosto del presente año, presenté un escrito ante el Dr. **APR3**, Director del Hospital, con copia a la contadora **APR2**, para que dieran cumplimiento al acuerdo del 18 de junio de dos mil veinte, sin que a la fecha me hayan dado contestación.

Cabe mencionar, que igualmente solicité copias del expediente que integra o que dio origen al acuerdo de 18 de junio del presente año, pero el doctor **APR3** en oficio **HGT/DJ/577/2020**, de 22 de julio del presente año me respondió que no ha lugar a extendermelas, toda vez que se resolvió el contenido de ese asunto en un convenio interno entre directivos y sindicatos, cuando sabe perfectamente que no ha dado cumplimiento a ese acuerdo.

Por todos estos hechos se puede ver que se me sigue discriminando y violando mis derechos humanos fundamentales, pues a pesar de que celebraron un acuerdo, no le dan cumplimiento, ya que no me han entregado mi equipo de cómputo y pretenden cambiarme de área..., por eso acudo ante usted para hacer mención de estos hechos y solicitarle su intervención lo más pronto posible, pues me están causando un daño emocional y psicológico [...]" (Sic). (Fojas 32-35)

3.1 Escrito firmado por **PQA**, dirigido a **APR3** y **APR2**, sellado de recibido por el Instituto de Salud en el Estado de Chiapas, Hospital General de Tapachula, el 25 de marzo de 2020; cuenta con sello de recibido del Área Jurídica del Hospital General de Tapachula de fecha 26 de marzo de 2020, y sellado de recibido por el Área de Administración del Hospital General de Tapachula en fecha 26 de marzo de 2020. (Fojas 36 y 37)

3.2 Escritos de **PQA**, de fechas 18 de abril, 29 de abril de 2020, 30 de abril, 04 de mayo, 06 de mayo y 14 de mayo, dirigidos al Dr. **APR5**, encargado del despacho de la Dirección del Hospital General de Tapachula y a **APR2**, Subdirectora Administrativa del Hospital General de Tapachula. Es importante indicar que todos los oficios cuentan con sello de recibido de las áreas Jurídica, de la Subdirección y de la Administración del Hospital General de Tapachula, los cuales coinciden con las fechas de elaboración. (Fojas 38, 39)

3.3 Oficio número **HGT/DJ/429/2020**, de fecha 13 de mayo de 2020, signado por el Dr. **APR5**, encargado del despacho de la Dirección del Hospital General de Tapachula, dirigido a **PQA**, mediante el cual se le instruyó lo siguiente:

“Respetable trabajadora, me dirijo a Usted para atender sus escritos donde manifiesta inconformidades dentro de su área de trabajo, por lo que, con el fin de mediar y resolver, se le cita para que **comparezca el día viernes 15 de mayo del año 2020, en punto de las 10:00 horas**, en la sala de juntas del Hospital General de Tapachula, con domicilio en kilómetro 10.5 de la carretera federal Tapachula – Puerto Madero s/n, Finca Santa Teresa, Tapachula, Chiapas”. (Foja 45)

3.4 Fotocopia del oficio número **HGT/DJ/482/2020**, de fecha 16 de junio de 2020, signado por el Dr. **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula, dirigido a **PQA**, en el cual se le hizo del conocimiento, entre otras cosas, lo siguiente:

“... **queda formalmente citada** para que comparezca en las oficinas que ocupa el servicio jurídico del Hospital General de Tapachula, con domicilio en kilómetro 10.5 de la carretera federal de Tapachula – Puerto Madero s/n, Finca Santa Teresa, Tapachula, Chiapas; **para proceder al levantamiento del acta administrativa en su contra, y así garantizar su derecho de audiencia**, la que se llevará a cabo el día **jueves 18 de junio del año 2020, en punto de las 10:00 horas** [...]”

Con fecha **15 de mayo de 2020**, se le hizo llegar el memorándum número **HGT/RH/070**, de fecha 15 de mayo de 2020, signado por **APR2**, en su carácter de Subdirectora Administrativa del Hospital General de Tapachula, el cual usted se negó a recibir y a obedecer las órdenes e instrucciones de cambio de servicio estipulado en el memorándum; contraviniendo lo establecido en los artículos 47, fracción XI, de la Ley Federal de Trabajo y los artículos 57, 133 fracción IV, VI, VII, y VIII de las Condiciones Generales del Trabajo de la Secretaría de Salud [...]” (Sic). (Fojas 46 y 47)

3.5 Fotocopia del **acta administrativa**, de fecha 18 de junio de 2020, realizada en las oficinas del Hospital General de Tapachula, instrumentada en contra de **PQA** por haberse negado a recibir el memorándum número **HGT/RH/070**, de fecha 15 de mayo de 2020, signado por **APR2**, Subdirectora Administrativa, en el cual se le instruyó el cambio de servicio ordenado por sus superiores. En el acto de realización del acta administrativa estuvieron presentes las siguientes personas servidoras públicas adscritas al Hospital General de Tapachula: **APR3**, Director; **APR2**, Subdirectora Administrativa; **APR1**, Jefa de Recursos Humanos; **SP2**, Jefa del Área Jurídica; **PQA**, trabajadora del Hospital General de Tapachula

y **P5**, en su carácter de representante sindical de la Delegación I de la Sección III del Sindicato Democrático de Trabajadores de Salud, Similares y Conexos, "General Lázaro Cárdenas". De dicha documental se desprende que llegaron al siguiente **ACUERDO**:

"**(ÚNICO)** A partir de la firma de la presente acta de acuerdo, **PQA**, con código administrativo A-8 se quedará a laborar en el área de recursos humanos en captura de datos como apoyo a la Lic. **SP4**. Ahora bien, en cuanto al equipo de cómputo para el desempeño de sus labores este será proporcionado en un lapso máximo de tiempo de dos meses, respetándose sus incidencias correspondientes a sus derechos laborales, estos serán tramitados y atendidos por la administración del Hospital General de Tapachula" (Sic). (Fojas 48 y 49)

3.6 Escrito sin número, signado por **PQA**, de fecha 08 de julio de 2020, dirigido al Dr. **APR3**, mediante el cual requirió lo siguiente: "[...] vengo a solicitarle se sirva expedirme copia certificada de todas y cada una de las constancias que integran el expediente de donde se deriva el convenio de fecha 15 de junio de 2020" (Sic). (Foja 51)

3.7 Oficio número **HGT/DJ/577/2020**, de fecha 22 de julio de 2020, suscrito por el Dr. **APR3**, quien da contestación al escrito de fecha 08 de julio de 2020 en el que **PQA** solicitó copias certificadas del expediente que diera origen al convenio de fecha 15 de junio de 2020. Al respecto **APR3** indicó lo siguiente: "[...] No ha lugar a extenderle copias certificadas de todas las actuaciones, toda vez que se resolvió el contenido de ese asunto en un convenio interno [...]" (Sic). (Foja 52)

3.8 Copia del escrito de **PQA**, de fecha 19 de agosto de 2020, dirigido al Dr. **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula, y a **APR2**, Subdirectora Administrativa del Hospital General de Tapachula, mediante el cual solicitó el cumplimiento del acuerdo llevado a cabo el día 18 de junio de 2020 y que le expidieran copias del expediente de donde se dedujo el acta administrativa de fecha 18 de junio de 2020. (Fojas 53 y 54)

3.9 Copia de escrito de **PQA**, de fecha 20 de agosto de 2020, dirigido al Dr. **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula, y a **APR2**, Subdirectora Administrativa del Hospital General de Tapachula, mediante el cual solicitó dar cumplimiento al acuerdo adoptado el 18 de junio de 2020, **para efectos de que le fueran devueltos los instrumentos de trabajo (computadora e impresora) que le fueron sustraídos el 26 de marzo de 2020**. (Foja 55)

3.10 Escrito de **PQA**, de fecha 18 de septiembre de 2020, dirigido al Dr. **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula, y a **APR2**, Subdirectora

Administrativa del Hospital General de Tapachula, a través del cual, solicitó el cumplimiento del acuerdo adoptado en el acta administrativa de fecha 18 de junio de 2020, debido a que se había excedido del plazo de dos meses para la devolución de su equipo de cómputo. (Foja 58)

4. Solicitud de informe, realizada por personal de este Organismo y dirigida al Secretario de Salud y Director General del Instituto de Salud en el Estado, mediante oficio número **CEDH/VARTAP/1687/2020**, de fecha 21 de septiembre de 2020, en la cual se requirió, entre otras cosas, girar sus instrucciones con la finalidad de que los servidores públicos **APR1, APR2 y APR3** informaran lo respectivo acerca de los hechos materia de la queja. (Foja 60)

5. Oficio número **DG/SAJ/DNC/5003/2129/2020** fechado el 17 de noviembre de 2020, firmado por el Subdirector de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Salud del Estado, mediante el cual contestó el oficio número **CEDH/VARTAP/0667/2020**, y, al mismo tiempo, remitió los informes de **APR2**, Subdirectora Administrativa (oficio **HGT/DJ/802/2020**) y de **APR1**, Jefa de Recursos Humanos (oficio **HGT/DJ/803/2020**). A continuación, se reproduce un extracto de cada uno de ellos:

5.1 Oficio **HGT/DJ/802/2020**, suscrito por **APR2**, Subdirectora Administrativa, quien respecto a los hechos constitutivos de la queja informó lo siguiente:

"[...] en cuanto a los hechos que se me atribuyen consistentes en hostigamiento laboral y obstaculización, negativa o injerencia en el derecho al trabajo, en agravio de **PQA**, estos no son ciertos y los niego de manera rotunda, ya que manifiesto bajo protesta de decir verdad que en mi carácter de Subdirectora Administrativa del Hospital General de Tapachula, siempre velo y he sido garante de que se respeten y se cumplan con todos y cada uno de los derechos que le asisten a los trabajadores, y en el caso específico de la quejosa ya referida, siempre la he escuchado en cada una de sus manifestaciones e inquietudes, y lo es así, que se llegó a un acuerdo que se mantendrá en el área de recursos humanos, según convenio celebrado el día jueves 18 de junio de 2020, mediante el cual se llega a un acuerdo con la trabajadora, en el que se quedará realizando actividades de apoyo a la Lic. **SP4**, en el área de captura de datos, en el departamento de recursos humanos del Hospital General de Tapachula [...]. En cuanto a su equipo de cómputo que hace mención, siempre le he comentado que por el momento no se cuenta con los recursos económicos para su adquisición, pero en cuanto se tenga el recurso, se le asignará de manera inmediata, negando de manera categórica que se haya ejecutado práctica discriminatoria en cuanto a sus derechos fundamentales, como ser humano, menos aún en sus derechos laborales" (Sic). (Fojas 104 y 105)

5.2 Oficio **HGT/DJ/803/2020**, suscrito por **APR1**, Jefa de Recursos Humanos, en virtud del cual indicó lo siguiente:

“[...] en cuanto a los hechos que se me atribuyen consistentes en hostigamiento laboral y obstaculización, negativa o injerencia en el derecho al trabajo en agravio de **PQA**, estos no son ciertos y los niego de manera rotunda, ya que manifiesto bajo protesta de decir verdad, que durante el tiempo que me desempeñé como jefa de recursos humanos, que fue del 16 de marzo al 30 de junio del año 2020, siempre velé y he sido garante de que se respeten y se cumplan con todos y cada uno de los derechos que le asisten a los trabajadores, y en el caso específico de la quejosa, ya referida, siempre la he escuchado en cada una de sus manifestaciones e inquietudes, en primer lugar, quiero dejar bien asentado, que la quejosa al hacer mi presentación ante el área y recibir mi nombramiento de jefe de recursos humanos, se presentó mostrándome su renuncia al puesto que venía desempeñando, y un memorándum donde se le asignaba el servicio de control de tarjetas, firmado por el profesor **SP**, sin proporcionarme copias, ya que en su momento le dije que no había entrado en funciones y lo platicaríamos posteriormente. Así mismo, manifiesto que nuevamente se presentó solicitando que se le cambiara de servicio, porque como su esposo **EP** estaba también en esa área no podían estar juntos, lo cual le solicité que me hiciera por escrito, y actuando con alevosía y ventaja, aun sabiendo que **SP1** ya no era Subdirector Administrativo, le firmó un documento con fecha atrasada en donde la asignaba al área de captura de datos en recursos humanos.

Sin embargo, actuando de buena fe y sin malicia, a efectos de resolver esta situación de carácter laboral, respetando en todo sus derechos como trabajadora, se llegó a un acuerdo que se mantendrá en el área de recursos humanos, según convenio celebrado el día 18 de junio de 2020, mediante el cual se llegó a un acuerdo con la trabajadora en la que se quedará realizando actividades de apoyo a la Lic. **SP4**, en el área de captura de datos, en el departamento de recursos humanos del Hospital General de Tapachula, respetándose en todo momento sus derechos laborales, demostrándolo así con el acuerdo ya mencionado [...].

Ahora bien, la trabajadora aún continúa desempeñando sus actividades laborales con todo puntualidad y responsabilidad en donde se le asignó, respetando en todo momento sus derechos laborales, en cuanto a su equipo de cómputo que hace mención, siempre le he comentado que por el momento no se cuenta con los recursos económicos para su adquisición, pero en cuanto se tenga el recurso se le asignará de manera inmediata, asignándole un escritorio y una silla para el desempeño de sus actividades” (Sic). (Foja 106 y 107)

6. Oficio número **DG/SAJ/DNC/5003/8132/2020**, de fecha 26 de noviembre de 2020, mediante el cual el Subdirector de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Salud y del Instituto de Salud, remitió oficio número **HGT/DJ/801/2020**, suscrito por **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula, a través del cual manifestó lo siguiente:

"[...] en cuanto a los actos que se me atribuyen y que según la **PQA** son violatorios a sus derechos, siendo estos prestación indebida de servicio público, hostigamiento laboral y obstaculización, negación o injerencias en el derecho al trabajo, en este momento me permito poner de conocimiento a ese honorable Órgano protector de los derechos humanos, **bajo protesta de decir verdad**, que como Director del Hospital General de Tapachula tengo mis propias atribuciones y funciones, priorizando en todo momento la parte médica, en coordinación con el subdirector médico, y no me ocupo ni tampoco me compete poner o mover trabajador de algún servicio, ahora bien, en cuanto a la trabajadora **PQA**, en diversas ocasiones la he atendido y escuchado sus manifestaciones, tratando de resolver lo referente a su situación laboral, llegando a un acuerdo que se mantendrá en el área de recursos humanos según convenio celebrado el día **jueves 18 de junio de 2020**, mediante el cual se llega a un acuerdo con la trabajadora en la que se quedará realizando actividades de apoyo a la Lic. **SP4**, en el área de captura de datos, en el departamento de recursos humanos del Hospital General de Tapachula, respetándose en todo momento sus derechos laborales [...]" (Sic). (Fojas 112 y 113)

7. Acta circunstanciada, de fecha 17 de marzo de 2021, realizada por el Visitador Adjunto encargado del trámite del expediente, en las instalaciones que ocupa el Área de Recursos Humanos del Hospital General de Tapachula. En dicha acta se hizo constar lo siguiente:

"[...] soy atendido por **SP7**, Auxiliar Jurídico del Hospital, y **APR8**, Jefe de Recursos Humanos, a quienes previa identificación les hago saber el motivo de mi visita y una vez enterados de lo anterior prestan las facilidades a efecto de llevar a cabo la diligencia; por lo que me constituyo específicamente al área de captura de recursos humanos, donde se observa un cubículo que cuenta con dos escritorios, uno donde se encuentra la Lic. **SP4**, quien refiere ser capturista de cardex, área paramédicos y administrativos, quien me señala que el otro escritorio era de la **PQA**, donde solo se observa una cafetera, una botella de agua, un vaso azul, un traste con azúcar, un vaso con lápiz, marcadores y una cuchara, una perforadora color negra, una grabadora color negra, una caja con tarjetas blancas y una alcancía, sin que se observe ningún equipo de cómputo; seguidamente se le pregunta a **SP4**, si sabe dónde se encuentra **PQA**, a lo que responde que **<<hace unos días le notificaron un oficio donde la cambiaron a la Jurisdicción Sanitaria No. VII, pero todo esto es derivado del hostigamiento**

laboral del cual ha sido víctima, por tal razón es que ella no se encuentra en este momento, siendo todo lo que por el momento manifiesto, ya que desconozco los procedimientos que estén realizando>>.

Seguidamente, le solicito al jefe de recursos humanos del Hospital, me informe el motivo por el cual no se encuentra en su área de trabajo **PQA**, a lo que me informa que con fecha 12 de marzo de 2021 se le notificó el oficio número HGT/R.H/0084/09/03/2021, suscrito por el Dr. APR3, Director del Hospital General de Tapachula, mediante el cual se le notifica su reincorporación de manera inmediata a la Jurisdicción Sanitaria VII, del cual, si recibió, pero puso la leyenda <<no me reincorporé y realizaré los trámites correspondientes ante las instancias correspondientes, viernes 12/03/2021 [...]>>; posteriormente, procedo a entrevistar a personal que labora en el área de recursos humanos [...], teniendo a la vista primeramente a **SP4**, quien enterada del motivo de mi visita refiere <<soy compañera de cubículo de **PQA**, con quien tengo 3 años de trabajo, en el área de captura de recursos humanos y desde marzo de 2020, ambas empezamos a tener detalles con nuestros jefes inmediatos, ya que nos querían cambiar de área y horarios sin justificación alguna, pasando por alto las condiciones de trabajo, además de que nos hicieron ver que no éramos parte de su equipo, lo cual sentimos era discriminatorio, pero sinceramente con quien sí se ensañaron más fue con **PQA**, a quien llegaron al grado de quitarle su equipo de cómputo y escritorio, dejándola sin su lugar de trabajo y yo le proporcionaba una silla para que estuviera sentada, por lo que básicamente la tenían aislada, y sin pasarle trabajo, y fue hasta el mes de junio de 2020, que solamente le proporcionaron una silla y un escritorio, pero sin computadora, y la dejaron bajo mi mando, pero sin poder realizar mayores actividades, más que acomodar archivos y acomodar documentos dentro del archivero; pero grande es la sorpresa que hace unos días le notificaron su cambio de adscripción a la Jurisdicción Sanitaria número VII, lo cual también es derivado de toda esta problemática, y desconozco los motivos de su cambio, razón por la cual también temo porque se tomen represalias en mi contra, derivado de que estoy comentando todo esto, por lo que hago responsable a los directivos de este Hospital por cualquier acto en mi contra, siendo todo lo que por el momento deseo manifestar>>" (Sic). (Foja 128)

8. Oficio número **RHJS7/5003/001357/2021**, de fecha 02 de marzo de 2021, suscrito por el Jefe de la Jurisdicción Sanitaria No. VII, Dr. **APR4**, dirigido al Dr. **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula, mediante el cual requirió la reincorporación de **PQA** a la citada Jurisdicción Sanitaria. (Foja 133)

9. Oficio número **HGT/R.H/00084/09/03/2021**, de fecha 09 de marzo de 2021, suscrito por el Dr. **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula, mediante el cual requirió a **PQA** dar cumplimiento al oficio **RHJS7/5003/001357/2021**, en el que se le instruyó reincorporarse de manera inmediata a su lugar de adscripción (Jurisdicción Sanitaria No. VII). Se observa que fue recibido por **PQA** y anotó la

leyenda “PQA, no me reincorporé y realizaré los trámites correspondientes ante las instancias correspondientes, viernes 12/03/21” (Sic). (Foja 134)

10. Acta circunstanciada, de fecha 22 de marzo de 2021, en la que se hizo constar la comparecencia de **PQA** y respecto del cambio de adscripción, manifestó lo que sigue:

“[...] con fecha 12 de marzo de 2021, el Lic. **APR8**, Jefe de Recursos Humanos y el Lic. **SP7**, auxiliar del Área Jurídica, me hicieron entrega de un oficio con número **HGT/R.H/00084/09/03/2021**, de fecha 09 de marzo de 2021, dirigido a mí y suscrito por el Dr. **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula, mediante el cual de manera arbitraria solicitan que me reincorpore de manera inmediata al que dicen ellos dicen es mi lugar de adscripción, siendo la Jurisdicción Sanitaria No. VII, argumentando que es en cumplimiento al oficio **RHJS7/5003/001357/2021**, de fecha 02 de marzo del año en curso, signado por el Dr. **APR4**, Jefe de la Jurisdicción Sanitaria No. VII, el cual sí recibí y firmé bajo protesta, haciendo la siguiente anotación “PQA, no me reincorporé y realizaré los trámites correspondientes ante las instancias correspondientes, viernes 12/03/2021”, dándome por enterada y recibido el oficio, por lo que me traslado a la oficina de la Subdirectora Administrativa del Hospital, a efecto de solicitarle un permiso laboral para hacer mis tramites del oficio que me habían notificado, pero esta Subdirectora Administrativa no me quiso firmar mi permiso, por lo que para ya no discutir con ellos, decidí acatar la instrucción del oficio y ese mismo día, 12 de marzo de 2021, presenté un escrito en la oficina del distrito de salud, dirigido al Dr. **APR4**, Jefe Jurisdiccional, donde le hago saber mi inconformidad por el cambio de mi área de trabajo, ya que mi asunto deriva de un laudo emitido por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, es por esa razón que al día hábil siguiente, que fue 16 de marzo de 2021, yo me presenté a laborar a la oficina del Distrito de Salud y me presenté con la jurídico, para ver la respuesta de mi escrito, pero la Lic. **SP9**, me dijo que no tenía ninguna respuesta y que tenía que esperar, fue que me quedé ahí en la oficina en mi horario laboral y me comuniqué con los representantes de mi sindicato, ya que ellos han estado entablando pláticas con el jefe jurisdiccional, quien textualmente les ha dicho que él desconocía de ese oficio donde me piden que me reincorpore, que si está su firma él acepta que sí lo firmó, pero que de ese asunto era un favor que había pedido el Dr. **APR3**, Director del Hospital General, al contador **APR10**, Administrador del Distrito de Salud No. VII, pero que él ya sabía que lo mío deriva de un laudo y él no quiere meterse en problemas, razón por lo cual el día jueves de la semana pasada, 18 de marzo de 2021, platiqué personalmente con él, y me dijo que a más tardar el día martes 23 de marzo de 2021, él me entregará un oficio donde deja sin efectos el oficio **RHJS7/5003/001357/2021**, de fecha 02 de marzo del año en curso, es por eso que estaré en espera de ese documento, aclarando que tengo miedo de regresar al Hospital, si no se respetan las condiciones dignas de trabajo, pues mi

representante sindical me comentó que el Dr. **APR4**, le dijo que si yo regreso al Hospital, el Director buscará la forma de quebrarme, por eso pido que como derechos humanos le den seguimiento a esta queja, ya que como lo dije en mi escrito inicial, ellos querían regresarme a la jurisdicción y lo hicieron, pasando por alto el laudo que tengo en materia laboral y las condiciones generales de trabajo, siendo todo lo que por el momento quiero manifestar” (Sic). (Foja 138)

11. Impresión fotográfica del oficio número **RHJS7/5003/001927/2021**, de fecha 24 de marzo de 2021, suscrito por el Dr. **APR4**, Jefe de la Jurisdicción Sanitaria VII, dirigido al Dr. **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula, a través del cual le informa que, a partir del 24 de marzo de 2021, **PQA** será comisionada al Hospital General de Tapachula. (Foja 141)

12. Acta circunstanciada, de fecha 24 de marzo de 2021, realizada por personal fedatario de este Organismo en las instalaciones del Hospital General de Tapachula, la cual se realizó con motivo del acompañamiento que se le dio a **PQA**. Dicha diligencia tuvo relación con el oficio número **RHJS7/5003/001927/2021**, de fecha 24 de marzo de 2021, suscrito por el Dr. **APR4**, Jefe de la Jurisdicción Sanitaria No. VII. En la mencionada acta se hizo constar lo siguiente:

“[...] Llegamos al hospital a las 07:49 horas, y **PQA** pasó al departamento de reloj checador, en donde al solicitar su tarjeta, le informaron que no la tienen, y le dan un papelito para que ahí cheque, haciendo su registro de entrada en el reloj checador a las 07:50 horas, le informan que lleve ese papelito, posteriormente nos trasladamos al área de la Dirección del HGT para dialogar con **APR3**, para explicarle el motivo de mi presencia y refiera a qué área va a ser asignada la **PQA**, siendo las 08:05 se hace presente el doctor **APR3**, saluda, entra a su cubículo, después sale y ya no regresa, posteriormente a las 08:15 horas se hacen presentes 3 personas del sexo masculino y una mujer, que se identifican con **PQA**, quienes le refieren que son sus representantes sindicales, por lo que acuerdan esperar a **APR3** para hablar con él, siendo las 09:29 se acercó personal del Área de Recursos Humanos para invitarnos a pasar al área de sala de juntas para una reunión, por lo que la suscrita, acompañada de la C. **PQA**, pasamos a la sala de juntas, al igual que sus representantes sindicales que llegaron para apoyarla; posteriormente, se encuentra presente la administradora del Hospital General, personal del área jurídica y del área de recursos humanos, procediendo a explicarle el motivo de mi presencia como derechos humanos, es para que se le haga saber y respeten sus derechos humanos, refiere la administradora que ella no tiene el oficio a que hace referencia por lo que **no se puede recibir**, porque el Dr. **APR4**, la pidió por cuestiones de una auditoría, por lo que no pueden recibirla porque el Dr. **APR4**, está incurriendo en una responsabilidad administrativa por volverla a comisionar, se desconoce por qué lo hace y lo que opina es que sea

regresada a la Jurisdicción Sanitaria no. VII, porque con ese oficio ya dieron vista al **Subdirector Jurídico Estatal de la Secretaría de Salud, y dijo que no fuera recibida, por tal motivo este Hospital General no la va a recibir**, refiere que solo han regresado a la jurisdicción a dos personas que la piden por auditoría, se le hizo la observación que por qué solo a **PQA** la están regresando al Distrito de Salud, dando por terminada la reunión a las 10:00 horas. Nos trasladamos a las oficinas de la Jurisdicción Sanitaria No. VII, llegando a las 10:35 horas previamente identificadas, somos atendidas por la Secretaria del Jefe Jurisdiccional, quien dijo que no se encuentra el Dr. **APR4**, que le va llamar por teléfono para ver qué dice, ya que él está en una reunión, acto seguido refiere que nos va atender el administrador, siendo **APR10**, con quien me identifiqué y le hago saber el motivo de la visita, explicándole lo que pasó en la reunión del Hospital General, seguidamente en la reunión toma el uso de la voz la Lic. **APR9**, personal jurídico de la Jurisdicción Sanitaria No. VII, quien procede a explicar la situación laboral que para no violentar sus derechos humanos, ya que ellos no tenían conocimiento sobre la situación laboral en el Hospital General y para salvaguardar su integridad y derechos laborales, teniendo en consideración su domicilio, y como su área de adscripción es en esta Jurisdicción No. VII, que abarca centros de salud, y los UNEME CAPA, y por necesidad del servicio que se requiere en el centro de salud de la lima, [al respecto,] refiere **PQA** que ella no está de acuerdo, porque es una reinstalación de laudo,² y que su área y en todo caso, que si no la regresan al Hospital General que sea en esta Jurisdicción

² Dentro de las evidencias que obran en el expediente analizado, se detectó que, en el año 2013, **PQA** entabló una demanda laboral en contra del Instituto de Salud y Jurisdicción Sanitaria No. VII (expediente laboral número **J/0/352/2013**).

Dicha demanda quedó insubsistente, ya que con fecha 22 de enero de 2014, ambas partes (actora y autoridad demandada), se ajustaron a un **CONVENIO** en virtud del cual la representación laboral (Instituto de Salud y Jurisdicción Sanitaria No. VII) reconoció su relación laboral con **PQA**.

En esta línea, la parte demandada realizó el ofrecimiento de la reinstalación de **PQA en la JURISDICCION SANITARIA No. VII** con el cargo que venía desempeñando en la época de los hechos (CATEGORÍA DE ENLACE D), el pago por la cantidad de \$30,000.00 (treinta mil pesos 00/100 M. NAL) por concepto de prestaciones y entrega de constancia de reconocimiento de antigüedad.

De la misma forma, se observó que mediante Oficio **NI 0004 JS7 RPP 2014**, de fecha 01 de marzo de 2014, el Director de Administración y Finanzas de la Secretaría de Salud e Instituto de Salud, informó al Jefe de la Jurisdicción Sanitaria No. VII que, derivado de la resolución emitida por la Junta Especial Número Dos de la Local de Conciliación y Arbitraje [...], se reinstalaba a **PQA** bajo contrato de apoyo administrativo en salud A8, con código M03018 [...] con **adscripción a la jurisdicción** antes referida.

Al mismo tiempo, se observó que, en fecha 09 de mayo de 2014, por **cuestiones de servicio**, a través de oficio **5402/0550**, **PQA** fue **comisionada** por el entonces Jefe de la Jurisdicción Sanitaria al **Hospital General de Tapachula**. Comisión que se duraría del **01 de mayo al 31 de julio de 2014**.

Respecto de lo anterior, este Organismo Estatal desconoce si posterior al cumplimiento de la comisión asignada a **PQA** en el año 2014, esta regresó a su área de adscripción, o bien, si a través de un acuerdo interno, **PQA** se quedó laborando de manera definitiva en el referido **Hospital General de Tapachula**.

Sanitaria, le hace saber la jurídico que estas oficias de la Jurisdicción están completas y que se requiere personal en el centro de salud la lima y UNEME CAPA, por lo que se le está garantizando su derecho laboral, refiere **PQA** que no está de acuerdo porque considera que le han violentado sus derechos humanos y continuará con el trámite de la queja, en esta reunión estuvieron presentes sus representantes sindicales.

Derivado de que derechos humanos se dio cuenta que no fui aceptada, firmo en esta acta, haciendo de conocimiento que no me queda otra instancia y me voy a huelga de hambre para que me escuchen las autoridades y se respete mi derecho laboral. [Firmado por] **PQA**” (Sic). (Fojas 142 y 143)

13. Impresión fotográfica, de fecha 29 de marzo de 2021, correspondiente a mensajes de WhatsApp enviados por **PQA** al personal a cargo de la integración del expediente; en ellos **hizo del conocimiento que el Dr. APR3, giró instrucciones para no dejarla ingresar al Hospital General de Tapachula.** (Foja 146)

14. Impresión fotográfica del oficio número **HGT/DJ/229/2021**, sin fecha, suscrito por el Dr. **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula, dirigido al Supervisor de la Empresa Continental de Seguridad Privada Centinela, mediante el cual instruyó lo siguiente:

“En cumplimiento a lo ordenado mediante oficios número **RHJS7/5003/001357/2021**, de fecha 02 de marzo de 2021, y **RHJ57/5003/001344/2021**, de fecha 15 de febrero de 2021, signados por el Dr. **APR4**, en su carácter de jefe de la Jurisdicción Sanitaria No. VII, y **HGT/R.H/00084/09/03/2021**, de fecha 09 de marzo de 2021 y **HGT/R.H/00083/09/03/2021**, de fecha 09 de marzo de 2021, signados por el Dr. **APR3**, en su carácter de Director del Hospital General de Tapachula, con base en lo anterior **se ordena** para que de manera inmediata al recibir el presente se **IMPIDA EL INGRESO** a las CC. **PQA** y **P6**, en la entrada de personal de este hospital, en virtud de que han sido reincorporadas a su lugar de adscripción siendo esta la Jurisdicción Sanitaria No. VII, ubicada en carretera antiguo aeropuerto, colonia los cerritos de esta ciudad, de Tapachula Chiapas, luego entonces ya no son trabajadoras adscritas a este Hospital General de Tapachula, haciendo la observación que su ingreso se limitará a cuestiones de recibir atención médica, mas no como trabajadora, en su caso de ser necesario su ingreso lo hará en el portón principal en donde lo hacen todos los usuarios. Lo anterior para los efectos legales correspondientes. Firma Dr. **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula (Sic).” (Foja 147)

15. Escrito firmado por **PQA**, de fecha 30 de marzo de 2021, dirigido a diversas autoridades: Secretario de Salud del Estado, Gobernador del Estado, **APR3** y **APR4**, a través del cual puso de conocimiento que, derivado de que su situación

laboral no se solucionaba, iniciaría **una huelga de hambre** el día 05 de abril de 2021. (Fojas 152-155)

16. Oficio número **HGT/DJ/248/2021**, de fecha 02 de abril de 2021, suscrito por el Director del Hospital General de Tapachula, Dr. **APR3**, mediante el cual remitió queja e inconformidad por actos de hostigamiento, intimidación y acoso laboral atribuidos a **PQA**. (Fojas 175-179)

16.1 Escrito realizado por **personal administrativo** del Hospital General de Tapachula, de fecha **30 de marzo de 2021**, dirigido al Dr. **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula, y a **APR8**, Jefe de Recursos Humanos de la referida institución de salud, en virtud del cual pusieron de conocimiento su inconformidad por actos de hostigamiento, intimidación, y acoso laboral ejercido por **PQA** contra ellos. (Foja 180)

17. Acta circunstanciada, de fecha 05 de abril de 2021, realizada por personal fedatario de este Organismo en las instalaciones del Hospital General de Tapachula, en ella se hizo constar el inicio de la huelga de hambre de **PQA**, derivado del acoso laboral ejercido por **APR3**, **APR2**, **APR8**, **APR4**, y **APR10**, quienes son autoridades del Hospital General de Tapachula y del Distrito de Salud VII. En dicha acta también consta que **PQA** solicitó la implementación de medidas precautorias a este Organismo. (Foja 189)

18. Medida precautoria o cautelar No. CEDH/MPC/0013/2021 solicitada mediante oficio número **CEDH/VARTAP/0587/2021**, de fecha 05 de abril de 2021, al Secretario de Salud del Estado. (Fojas 192-196)

19. Acta circunstanciada, de fecha 06 de abril de 2021, realizada por personal de este Organismo a las afueras de las instalaciones del Hospital General de Tapachula, relacionada con el seguimiento de la huelga de hambre iniciada por **PQA**, quien entre otras cosas manifestó:

"[...] <<quiero informar que en este momento me siento violentada en mis derechos como mujer, ya que estoy sufriendo acoso, no solo por personal del hospital, sino por parte del personal de seguridad, quienes no forman parte de la planilla laboral, pues son de seguridad privada, quienes el día de hoy pusieron unas lonas en la parte de atrás de mi manifestación, mismas que refieren actos de violencia hacia mi persona, donde denigran mi nombre, la cual también ya subieron a redes sociales (Facebook y WhatsApp), con lo cual están provocando odio y repudio hacia mí, como mujer y es bien sabido que Tapachula cuenta con alerta de violencia de género, y esto como lo dije hoy lo subieron a redes, donde sale personal del Hospital General entre ellos el Lic. **APR8**, Jefe de Recursos Humanos de este Hospital, quien estoy seguro fue mandado por el director **APR3**,

quien a su vez mandó a los policías privados a poner esta lona detrás de mi huelga y cada rato han estado viniendo a tomarme fotos... (Sic)>>.

A un costado donde se ubica la manifestación de la peticionaria, aproximadamente a metro y medio, están fijadas dos lonas y en su contenido refieren lo siguiente: <<Sr. Gobernador del Estado, Secretario de Salud, escuchen nuestro llamado, no es posible trabajar con personas problemáticas y que hacen abuso de su poder, beneficiando en administraciones anteriores con 2 contratos familiares directos (hermana y esposo)... pasando por encima de los compañeros de base con mayor antigüedad, por eso te decimos ¡Fuera PQA!, trabajamos bajo protesta, personal de recursos humanos.>>

(segunda lona) <<Hacemos un llamado a las autoridades a no caer en manipulación de PQA, toda vez que hemos sido víctimas de su acoso, intimidación y hostigamiento, pedimos ser tratados con respeto, y que hagan valer nuestros derechos como trabajadores de la Secretaría de Salud, ¡¡¡Exigimos!!! [que] Sea ubicada en su lugar de adscripción, Distrito de Salud No. VII, Trabajamos bajo protesta personal de recursos humanos>>" (Sic). (Fojas 204 – 207)

20. Solicitud de reforzamiento de medidas precautorias número **CEDH/MPC/0013/2021**, de fecha 06 de abril de 2021, dirigida al Secretario de Salud a través del oficio número **CEDH/VARTAP/0600/2021**. (Fojas 208-211)

21. Solicitud de implementación de medidas cautelares número **CEDH/MPC/0013/2021**, en vía de colaboración, de fecha 06 de abril de 2021, dirigida al Fiscal General del Estado a través del oficio número **CEDH/VARTAP/0601/2021**. (Fojas 213 – 219)

22. Oficio número **84/1035/2021**, de fecha 08 de abril de 2021, suscrito por el Fiscal del Ministerio Público Investigador, adscrito a la Fiscalía Fronterizo Costa, quien informó: "[...] con fecha 06 de abril del presente año, se elevó el registro de atención al rango de carpeta de investigación, recayéndole el número **C11**, por el **delito de discriminación, amenazas, y lo que resulte**, en contra de **APR2, APR8, APR3** y quienes más resulten responsables [...]". (Foja 236)

23. Escrito, de fecha 07 de abril de 2021, dirigido al Secretario de Salud en el Estado, y al Visitador General Especializado en atención de Asuntos Migrantes de este Organismo, con sello de recibido de fecha 09 de abril de 2021, firmado por el personal administrativo del Hospital General de Tapachula, a través del cual **manifestó su inconformidad respecto del bloqueo de acceso al área de gobierno, asimismo, manifestó que esto ha generado molestia y ha entorpecido los trámites administrativos, médicos y paramédicos,** y ha repercutido

directamente a la población de personas usuarias y al personal activo. (Fojas 248 – 251)

24. Oficio número **JSVII/JURID/AJ/03914/2021**, de fecha 14 de abril de 2021, suscrito por el Dr. **APR4**, Jefe de la Jurisdicción Sanitaria No. VII, quien en atención al oficio número **CEDH/VARTAP/0629/2021**, informó lo siguiente:

“Me permito informar que este Distrito de Salud está siendo auditado por la Contraloría de Auditoría Pública, región Soconusco, por el periodo de 01 de enero al 14 de octubre del 2020, en la que actualmente sigue la auditoría en esta unidad médica, cabe hacer mención que derivado del oficio de contraloría número **SHyFP/0000669/2020**, orden de auditoría **031/2020** mismo que se agrega al presente copia certificada, constante de 04 fojas, y en el apartado número 15 solicitan relación del personal de esta unidad médica comisionado a otras áreas, y derivado de lo anterior mediante oficio **RHJS7/5003/001357/2021**, del que también se remite por esta autoridad copia certificada constante de 01 foja, de fecha 02 de marzo del año en curso, se solicita la reincorporación de **PQA** a este Distrito de Salud No. VII, quien es trabajadora con código: apoyo administrativo en salud A-8, con adscripción a esta unidad médica [...]” (Sic). (Fojas 265 – 270)

25. Acta circunstanciada, de fecha 14 de abril de 2021, realizada por personal fedatario de este Organismo, a través del cual se hizo constar lo siguiente:

“Que, en día y hora señalada, encontrándome en mi domicilio particular, recibí una llamada telefónica al celular de la guardia, de **DP**, representante legal de **PQA**, peticionaria dentro del expediente de queja en que se actúa, quien con relación al motivo de su llamada refiere: <<estoy muy preocupada por la salud de mi hermana, pues me acaba de hablar su esposo, que se puso muy mal y no reacciona, esta inconsciente, por lo que le pido su apoyo para poder trasladarla a una clínica que de preferencia no sea el Hospital General de Tapachula, pues ella tiene restringido el acceso, además de que la ambulancia que tiene ella ahí frente a su huelga, no cuenta con chofer, le comento, yo ya voy para el Hospital y le pido su ayuda>>. Procedo a trasladarme al Hospital General de Tapachula, y durante mi traslado se hace gestión vía telefónica con el Dr. **APR4**, Jefe de Distrito de Salud No. VII, a quien le hago saber lo anterior y una vez enterado este me refiere que de manera inmediata se comunicará al Hospital General, para que en la ambulancia que está frente a la huelga de hambre, **PQA** pueda ser trasladada al hospital que decida la familia, es así que siendo las 23:40 arribo al Hospital General y **se tiene a la vista a PQA, quien efectivamente se encuentra con una crisis, muestra desesperación, no puede hablar y está muy agitada, por lo que los familiares solicitan que sea trasladada a una clínica particular o el ISSSTE [...]** (Sic)” (Fojas 281-283)

26. Informe psicológico, de fecha 15 de abril de 2021, realizado por la psicóloga adscrita a este Organismo: **DIAGNÓSTICO:** Al ingresar al servicio de urgencias médicas de la clínica del ISSSTE "Dr. Roberto Nettel Flores", en la ciudad de Tapachula, Chiapas, siendo las 10:15 horas, me presento con **PQA**, donde se observa que **no se encuentra en condiciones emocionales para efectuar el estudio solicitado**, toda vez que refiere signos de agotamiento, náuseas y cansancio; se encuentra orientada en espacio, desorientada en tiempo, con facies características de agotamiento por la condición de salud que presenta la agravada. (Foja 286)

27. Valoración médica realizada a **PQA** en la época de los hechos -15 de abril de 2021- por el personal médico adscrito a este Organismo; diagnóstico con **IDX: DESHIDRATACIÓN HIDROELECTROLITICA/HIPOKALEMIA EN REMISIÓN HEPERURICEMIA.** (Foja 287)

28. Acta circunstanciada, de fecha 16 de abril de 2021, realizada por personal fedatario de este Organismo, quien adjuntó copia simple de la minuta de acuerdo celebrada en la misma fecha, en el cual **PQA** y la Jurisdicción Sanitaria de Tapachula, Chiapas llegaron a un acuerdo armonioso. (Fojas 301 – 303)

29. Acta circunstanciada, de fecha 20 de abril de 2021, en la cual se hizo constar el cumplimiento del punto primero del acta de fecha 16 de abril de 2021, levantada en la Coordinación de Delegados de la Secretaría de Gobierno del Estado de Chiapas, en la que se informó que **PQA** se integró a laborar a la Jurisdicción Sanitaria y/o Distrito de Salud No. VII, con residencia en Tapachula de Córdova y Ordoñez. (Foja 307-310)

III. SITUACIÓN JURÍDICA ACTUAL

30. Oficio **IS/DG/SAJ/DCA/5003/2658/2021**, de fecha 22 de abril de 2021, suscrito por el Subdirector de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Salud e Instituto de Salud del Estado, mediante el cual informó: "adjunto al presente me permito remitir a usted copia certificada del acta de fecha 20 de abril del año que transcurre, que se levantó en la Jurisdicción Sanitaria o Distrito de Salud Número VII, con residencia en Tapachula, Chiapas, en la cual queda debidamente formalizada de nueva cuenta la ubicación de la relación laboral de **PQA**, mediante la cual se da cumplimiento al acta circunstanciada de fecha 16 de abril del mes y año en cita, que se levantó en la Coordinación de Delegados de la Secretaría de Gobierno del Estado de Chiapas.

No se omite manifestar, que la trabajadora en comento, por su propia voluntad, decidió quedarse a laborar en la Coordinación de Promoción a la

Salud, ubicada dentro de las mismas instalaciones de la Jurisdicción o Distrito de Salud [...]". (Foja 329)

IV. OBSERVACIONES

31. En términos de lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 98 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas y 5o. de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, este Organismo tiene competencia para conocer de quejas relacionadas con hechos presumiblemente configurativos de violaciones de derechos humanos, los cuales son imputables a cualquier autoridad o servidor público que ejerza un cargo o comisión de carácter estatal o municipal.

32. En ese sentido, puede afirmarse que esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente conocer de toda queja contra actos u omisiones de naturaleza administrativa que presumiblemente vulneren derechos humanos por parte de autoridades y servidores públicos, como es el caso de los órganos, dependencias, entidades e instituciones del orden estatal y municipal.

33. Por otro lado, es importante mencionar que, con motivo de la reforma Constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, se removió la causal de incompetencia de los Organismos públicos de derechos humanos respecto del conocimiento de asuntos laborales. La reforma se convirtió en una forma de volver exigibles los derechos humanos de naturaleza social, como el **derecho al trabajo**, instrumentando garantías para que, en caso de violación de esta clase de derechos, las personas pudieran disponer de mecanismos institucionales para exigir su cumplimiento y observancia.³

34. Lo anterior derivó de la modificación del apartado B del artículo 102 Constitucional, el cual mandata que el Congreso de la Unión y las legislaturas de las Entidades Federativas contarán con Organismos de Derechos Humanos para conocer **de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa** provenientes de cualquier autoridad o servidor público. Antes de esta reforma, el párrafo tercero, del artículo 102, prohibía expresamente que las Comisiones de Derechos Humanos conocieran de asuntos en materia laboral, junto a los electorales y jurisdiccionales.⁴

³ Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Derechos Humanos Laborales*, México, 2013, p. 49.

⁴ *Ídem*.

35. Relacionado con la aludida expansión de atribuciones de los organismos públicos de derechos humanos, el Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos establece en su artículo 2, fracción X que los asuntos laborales constituyen: “Los actos u omisiones atribuibles a servidores públicos relacionados con el desarrollo de procedimientos sustanciados ante las autoridades del ámbito laboral. La competencia de la comisión no comprende la facultad para conocer de los conflictos suscitados entre uno o varios patrones y uno o más trabajadores o uno o más sindicatos, ni entre sindicatos y/o trabajadores, incluso cuando el patrón sea una autoridad o dependencia Federal, Estatal o Municipal”. Debiendo aclarar que **la competencia de las Comisiones de Derechos Humanos, solo se limita a las quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa que violen los derechos humanos en materia laboral por parte de autoridades o servidores públicos.**

36. Vinculado con lo anterior, es conveniente recordar que el artículo 1o. de la Constitución Federal establece el marco de obligaciones generales o comunes a cargo del Estado respecto del conjunto de derechos humanos reconocido en el ordenamiento constitucional y convencional. De tal modo, el citado precepto constitucional, por un lado, mandata las obligaciones de promoción, respeto, protección y garantía y, por otro, un grupo de obligaciones específicas que atañe a la prevención, investigación, sanción y reparación de las violaciones de derechos humanos en los términos que la ley establezca.

37. Finalmente, es preciso señalar que el análisis lógico jurídico que este Organismo Estatal de Promoción y Protección de Derechos Humanos realizó al conjunto de evidencias que integran el expediente de queja **CEDH/410/2020** fue desarrollado bajo un enfoque de máxima protección de los derechos humanos, a la luz del parámetro de control de regularidad constitucional, así como de las consideraciones de los órganos judiciales. Resultado de ese análisis fue posible desprender que, múltiples acciones ejercidas por personas servidoras públicas adscritas al Hospital General de Tapachula y a la Jurisdicción Sanitaria No. VII de la Secretaría de Salud del Estado, **trascendieron a violaciones de derechos humanos a causa de actos de acoso laboral (mobbing) en perjuicio de PQA.**

38. Por consiguiente, de cara a una posible vulneración de las libertades fundamentales, la postura institucional de esta Comisión Estatal es que toda acción u omisión debe ser investigada y las personas servidoras públicas responsables sancionadas de manera proporcional a las circunstancias en que ocurrieron los hechos violatorios y a la gravedad de estos.⁵

⁵ Con atención a este punto, el artículo 3o., fracción II de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos señala que una ‘Autoridad responsable’ es “toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso del Estado, en el Poder Judicial

A. DERECHO HUMANO AL TRABAJO.

39. El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente a la dignidad humana. Se parte de la premisa que toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad,⁶ y la importancia del ejercicio del derecho al trabajo se manifiesta en las esferas económica, social y política. De ahí surge la necesidad de que el derecho humano al trabajo se desenvuelva en un entorno de dignidad y que los principios de igualdad y no discriminación sean eficazmente observados.

40. El derecho al trabajo es una libertad, pues la persona tiene derecho a elegir el trabajo u ocupación que más convenga a sus intereses y proyecto de vida. Su fundamento descansa en la libertad y la dignidad humanas, y es la base que permite al individuo el libre desarrollo de su personalidad. En ese sentido, el derecho al trabajo se considera un derecho bifronte, es decir, un derecho social y también un derecho de libertad. Su naturaleza bidimensional engloba, por un lado, el aspecto individual y, por otro, la dimensión social, en tanto pretende la realización personal del individuo y su plena integración a la sociedad.⁷ Aquí también es pertinente subrayar que el derecho humano al trabajo es el medio que permite a la persona ejercer sus derechos económicos, sociales y culturales.

41. Los artículos 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos constituyen el basamento constitucional de los derechos humanos laborales. El primero establece la libertad de elección del trabajo y ocupación; por lo que hace al segundo dispositivo constitucional, se encarga de establecer el marco de condiciones que hacen posible hablar de trabajo digno y socialmente útil.

42. Por su parte, la Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, enfatiza que el libre y pleno ejercicio del derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos, y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, pues toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve al mismo tiempo a la supervivencia del individuo y de su familia, y

Estatal, en la Administración Pública Estatal o en los Organismos Públicos Autónomos, responsables por los actos u omisiones en que incurran en materia de derechos humanos en el desempeño de sus respectivas funciones".

⁶ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No. 18: el Derecho al Trabajo*, noviembre 2005.

⁷ Carbonell, Miguel, *Los derechos fundamentales en México*, 3ª ed., México, Porrúa, 2009, pp. 968 y 969.

contribuye también a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.⁸

A.1. ACOSO LABORAL (MOBBING). LA VIOLENCIA EN EL ENTORNO LABORAL

43. Sobre esta cuestión, la OIT ha resaltado que la violencia y el acoso laboral en el lugar de trabajo forman parte de una realidad que afecta a un elevado número de países. Al mismo tiempo, ha reconocido que la violencia en el lugar de trabajo, que durante mucho tiempo había sido una cuestión poco atendida, se ha incrementado en los últimos años a niveles preocupantes y tiene presencia tanto en países industrializados como en países de economías en desarrollo.⁹

44. La violencia en el contexto laboral afecta la dignidad de las personas trabajadoras, constituye una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto, por lo que cada vez más se presenta como un problema de derechos humanos. Al mismo tiempo, la violencia en el lugar de trabajo hace peligrar la eficiencia y buen desempeño tanto de instituciones públicas y privadas debido a que causa perturbaciones en las relaciones interpersonales dentro de la organización laboral.¹⁰

45. Con respecto al acoso laboral o mobbing, la OIT ha señalado que “es un problema que afecta a hombres y mujeres. Sin embargo, son las mujeres quienes cuentan con menos cuotas de poder en los espacios laborales, [ya que] enfrentan mayor desprotección frente al acoso”. La citada organización internacional precisa que los fines que persiguen las acciones de acoso están orientados a “provocar la renuncia de la trabajadora en situaciones en las que está protegida contra el despido”.¹¹

46. Paralelamente, la violencia laboral contra las mujeres refuerza su exclusión del espacio profesional. Esta incide negativamente en sus posibilidades de obtener recursos por cuenta propia, y con ello limita su capacidad de decisión autónoma,¹² es decir, impacta de modo negativo y significa un obstáculo a su empoderamiento.¹³

⁸ Comité de derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General número 18: el derecho al trabajo*, noviembre 2005, párr. 1.

⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Directrices marco para afrontar la Violencia Laboral en el Sector de la Salud*, 2002, Ginebra, p.1.

¹⁰ *Ídem*.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios*, p. 2

¹² INEGI, *Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh) 2021* [comunicado de prensa núm. 485/22], México, agosto 2022, p. 8.

¹³ Sobre la noción de empoderamiento de las mujeres, conviene traer a cuenta la definición legal establecida en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Al respecto,

47. A efectos de delimitar conceptualmente la violencia soportada por **PQA**, se considera pertinente emplear la definición establecida en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). En tal virtud, dicha legislación indica que la “Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral... con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual”.¹⁴

48. A lo anteriormente anotado cabe añadir lo previsto en el precepto 11 de la LGAMVLV, el cual señala lo siguiente “**Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones,** las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.

49. Así también, conviene agregar lo preceptuado por el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual define a la **Violencia Laboral** como “Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud” (artículo 3, fracción XXXV).

50. A efectos de establecer un breve panorama contextual sobre la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, es oportuno hacer referencia a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). Acerca de la persistencia de la violencia laboral, datos del indicador ENDIREH (2021) refieren que la expresión de violencia más recurrente en el ámbito laboral es la discriminación. En ese sentido, “18.1 % de las mujeres que han trabajado alguna vez en su vida ha experimentado alguna situación de discriminación laboral. En tanto que, en los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta, 21.7 % ha experimentado alguna situación de discriminación laboral”.¹⁵

se precisa lo siguiente: “Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, inclusión, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades” (artículo 5o., fracción X).

¹⁴ Diario Oficial de la Federación, *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, artículo 10.

¹⁵ *Ídem.*

51. Ahora bien, con el objetivo de encuadrar las acciones y omisiones, y acreditar las conductas violatorias de derechos humanos provenientes de diversas personas servidoras públicas del Hospital General de Tapachula y de la Jurisdicción Sanitaria No. VII, es necesario emplear la tipología establecida por la Primera Sala del Máximo Tribunal del país con motivo del Amparo Directo 47/2013. Al respecto, es importante señalar que de dicho amparo derivó la tesis aislada número 1a. CCLII/2014 (10a.) que concierne a la noción y tipología del acoso laboral (mobbing).

52. Acerca de la noción de acoso laboral o mobbing, ha considerado la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) que consiste en “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 [...]”.¹⁶

53. Resalta la Primera Sala de la SCJN que las expresiones o manifestaciones de acoso laboral son de diversa índole ya que “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 [...]”.¹⁷

54. Y, finalmente, en cuanto a su tipología o modalidades de realización, el mobbing puede ocurrir de tres distintas formas, dependiendo de la posición en que se ubique el agresor o sujeto activo. De tal suerte, el acoso laboral puede ser ejercido de manera “a) **horizontal**, cuando la agresividad o el

¹⁶ Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 8, t. I, 2014, p. 138.

¹⁷ *Ídem*. Además de las anteriores proyecciones del acoso laboral, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos ha identificado las siguientes: acciones tendientes a aislar a la persona en su centro de trabajo, por ejemplo, restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros. Traslado a un puesto de trabajo aislado. Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra. División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos. Este tipo de acciones, pueden generar en los trabajadores, disminución de la productividad por dificultad para trabajar, individualmente o por equipo, desmotivación o ausentismo, alta rotación de los recursos humanos, deterioro de las relaciones laborales, gastos por procedimientos administrativos, jurisdiccionales e indemnizaciones, conforme a género, salud, y seguridad en el trabajo. Ver. Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Acoso Laboral “Mobbing”*, México, 2017, pp. 11-14.

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".¹⁸

55. Con apoyo en los elementos constitutivos del acoso laboral descritos en la tesis 1a. CCLII/2014 arriba anotada, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos procederá a encuadrar las acciones provenientes de las distintas personas servidoras públicas adscritas al Hospital General de Tapachula y a la Jurisdicción Sanitaria No. VII.

56. PRIMER ASPECTO O PRESUPUESTO: RELACIÓN LABORAL. Este elemento quedó debidamente acreditado con base en el expediente laboral número **J/0/352/2013** del que se desprende el Convenio del 22 de enero de 2014. En virtud del mencionado convenio, la parte demandada (Instituto de Salud y Jurisdicción Sanitaria No. VII) reconoció la relación laboral con la actora (PQA). Con el mismo objetivo, el Oficio **IS/DG/SAJ/DCA/5003/2658/2021**, de fecha 22 de abril de 2021, a través del cual el Subdirector de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Salud e Instituto de Salud del Estado, proporcionó a esta institución pública de derechos humanos la copia certificada del acta, de fecha 20 de abril del 2021, realizada en la Jurisdicción Sanitaria o Distrito de Salud No. VII, en la cual quedó debidamente formalizada la relación laboral de **PQA** -Situación jurídica actual, punto 29-.

Así también, el oficio número **HGT/R.H/178/15/03/2020**, de fecha 15 de marzo de 2020, suscrito por **SP1**, en ese entonces Subdirector Administrativo del Hospital General de Tapachula, a través del cual asignó a **PQA**, a partir del 15 de marzo del 2020, al Área de Captura de Recursos Humanos (evidencia 2).

57. FINES DEL ACOSO LABORAL (MOBBING): De acuerdo con las apreciaciones de la Primera Sala de la SCJN, el acoso laboral se caracteriza en función de los objetivos siguientes: "intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador".

Al respecto, sirven al propósito de acreditar la presente dimensión de las conductas de acoso laboral los siguientes medios de convicción:

¹⁸ Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 8, t. I, 2014, p. 138.

- a) Escrito de queja de PQA, recibido el 28 de abril de 2020 por este organismo, en el que informó el inicio de la secuencia de actos de hostigamiento, entre ellos, resalta la negativa carente de motivación y fundamentación por parte de **APR1** para ratificar el nombramiento de **PQA** como capturista adscrita al área de recursos humanos del Hospital General de Tapachula.¹⁹ En su lugar, **APR1** y **APR2** forzaron a **PQA** a tomar vacaciones con el fin de ubicarla en un lugar distinto de su área de trabajo debido a que **PQA** "... no formaba parte del equipo [de **APR1**] y tenía que buscar[le] un área fuera de recursos humanos" (Sic).

El hecho que, el 26 de marzo de 2020, **APR1** sustrajo los instrumentos y materiales de trabajo (escritorio, computadora y documentos) que **PQA** tenía bajo resguardo. Circunstancia que no fue desvirtuada por las autoridades responsables, sino que se refuerza con los escritos de **PQA**, dirigidos a **APR3**, **APR2** y a **APR5**, en fechas 25 de marzo, 18 de abril, 29 de abril, 30 de abril, 4 de mayo, 6 de mayo y 14 de mayo –todos de 2020-, a través de los cuales solicitó que le fueran asignadas las funciones propias del puesto de capturista en el Área de Recursos Humanos y devueltos los instrumentos y materiales de trabajo que le sustrajeron desde el 26 de marzo de 2020. (Evidencias 3.1 a 3.7)

Pese al acuerdo celebrado el 18 de junio de 2020,²⁰ **PQA**, demostró mediante los escritos, de fechas 20 de agosto y 18 de septiembre de 2020, dirigidos al Dr. **APR3** y a **APR2** que dichas personas servidoras persistían en la omisión de facilitarle los instrumentos de trabajo que le fueron sustraídos desde el 26 de marzo de 2020.

Lo anterior se confirmó con el acta circunstanciada, de fecha 17 de marzo de 2021, realizada por personal adscrito a esta CEDH, en la cual se hizo constar que, casi un año después, a **PQA** no le habían devuelto el equipo de cómputo y que, de acuerdo con el testimonio de **PS4**, unos días antes le notificaron a **PQA** "su cambio de adscripción derivado del hostigamiento laboral del cual ha sido víctima". (Evidencia 7)²¹

¹⁹ Con base en el oficio No. HGT/R.H/178/15/03/2020, firmado por el contador **SP1**, Subdirector Administrativo del Hospital General de Tapachula.

²⁰ El contenido del punto de acuerdo adoptado en el acta administrativa del 18 de junio de 2020, fue el siguiente: "**(ÚNICO)** A partir de la firma de la presente acta de acuerdo, **PQA, con código administrativo A-8 se quedará a laborar en el área de recursos humanos en captura de datos como apoyo a la Lic. SP4. Ahora bien, en cuanto al equipo de cómputo para el desempeño de sus labores este será proporcionado en un lapso máximo de tiempo de dos meses**, respetándose sus incidencias correspondientes a sus derechos laborales, estos serán tramitados y atendidos por la administración del Hospital General de Tapachula". (Evidencia 3.10)

²¹ El cambio de adscripción de **PQA** a la Jurisdicción Sanitaria VII le fue notificado el 12 de marzo de 2021 en virtud del oficio número **HGT/R.H/0084/09/03/2021**, suscrito por el Dr. **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula. (Evidencia 9)

- b) Así también, con el objetivo de acreditar los extremos constitutivos de mobbing en perjuicio de **PQA**, este organismo de promoción y protección de derechos humanos tomó en cuenta la declaración de **PQA** respecto de las amenazas provenientes de **APR1**, **APR2** y **APR3**, en razón de que son verosímiles y congruentes con el patrón de conductas de acoso ejercidas en perjuicio de la persona quejosa. Al respecto, es pertinente resaltar las siguientes:

*“Es preciso mencionar que el doctor **APR3**, me informó que el líder sindical con el que ellos están trabajando, el contador **P4** Secretario General de la Subsección II, de la Sección 50 del Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Salud, veía la forma de sacarme del Hospital General de Tapachula, si no me alineaba con ellos, es decir que me afiliara a ese sindicato, y que acatará las órdenes de estos, por lo que me sugirió que yo me portara bien” (Sic).*

*“[**APR2**] me dijo que ella podía hacer conmigo lo que quisiera, ya que tiene el poder de hacerlo, por lo que me enviará a la Jurisdicción Sanitaria VII, pues la jefa de recursos humanos [**APR1**] le dijo que si me dejaba en mi área, ella le renunciaba, ya que no tengo cabida en su equipo de trabajo, es preciso mencionar que todo el tiempo me estuvo amenazando de que ella tiene el poder de hacer conmigo lo que quiera y moverme a cualquier área, pasándose por alto mis derechos como trabajadora” (Sic).*

- c) Igualmente, el acta circunstanciada, de fecha 22 de marzo de 2021, en la que se hizo constar la comparecencia de **PQA** a esta institución de promoción y protección de derechos humanos. En la documental en cuestión puede leerse lo siguiente: “... tengo miedo de regresar al Hospital, si no se respetan las condiciones dignas de trabajo, pues mi representante sindical me comentó que el Dr. **APR4**, le dijo que si yo regreso al Hospital, el Director [**APR3**] buscará la forma de quebrarme, por eso pido que como derechos humanos le den seguimiento a esta queja, ya que como lo dije en mi escrito inicial, ellos querían regresarme a la jurisdicción y lo hicieron [...]”. (Evidencia 10)
- d) Oficio de **PQA**, de fecha 20 de agosto de 2020, en el cual declaró que los actos de acoso persisten y a los cuales se han sumado nuevas expresiones de hostigamiento laboral y discriminación. Entre ellas, resultó alarmante la siguiente manifestación de **PQA**: “me tuvieron sentada en una silla dentro de mi área, pues fue lo único que me dejaron, pero en ocasiones como no llegaba la compañera que se encuentra adscrita a esa área y que era la que tenía la llave, me obligaban a irme a la cocina del hospital, pues no podía entrar a mi área, lo que ocasionó que fuera la burla de los compañeros...”.

Declaración que pudo confirmarse con el testimonio de **SP4**, el cual consta en el acta circunstanciada de fecha 17 de marzo de 2021. De la citada documental se desprende lo siguiente “[...] con quien sí se ensañaron más fue con **PQA**, a quien llegaron al grado de quitarle su equipo de cómputo y escritorio, dejándola sin su lugar de trabajo y yo le proporcionaba una silla para que estuviera sentada, por lo que básicamente la tenían aislada, y sin pasarle trabajo [...]”. (Evidencia 7)

- e) Así también, el ejercicio de abuso de poder por parte de **APR3** con el fin de “intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente” a **PQA**, explícitamente se manifiesta en el citatorio - oficio número **HGT/DJ/482/2020**, de fecha 16 de junio de 2020-, mediante el cual se le informó a **PQA** la determinación de acta administrativa en su contra, por el motivo siguiente: “[el] 15 de mayo de 2020, se le hizo llegar el memorándum número **HGT/RH/070**, de fecha 15 de mayo de 2020, signado por **APR2**, en su carácter de Subdirectora Administrativa del Hospital General de Tapachula, el cual usted se negó a recibir y a obedecer las órdenes e instrucciones de cambio de servicio estipulado en el memorándum [...]”. (Evidencia 3.9)
- f) Acta administrativa, de fecha 18 de junio de 2020, realizada en oficinas del Hospital General de Tapachula, instrumentada en contra de **PQA** por haberse negado a recibir el memorándum número **HGT/RH/070**, de fecha 15 de mayo de 2020, signado por **APR2**, Subdirectora Administrativa. (Evidencia 3.10)

58. TIPOLOGÍA DEL ACOSO LABORAL PADECIDO POR PQA. Siguiendo la clasificación fijada por el máximo órgano judicial respecto de los actos configurativos de acoso laboral, este organismo de promoción y protección de derechos humanos encuadra las acciones de mobbing en “acoso vertical descendente” y hostigamiento procedentes de personas servidoras públicas pertenecientes al Hospital General de Tapachula (**APR1, APR2, APR3, APR5, APR8**) como de las adscritas a la Jurisdicción Sanitaria No. VII (**APR4, APR9, APR10**).

59. En la especie, para este Organismo público de derechos humanos es dable hablar de hostigamiento laboral en razón de que la secuencia de acciones y omisiones atribuibles a las personas servidoras públicas indicadas en el párrafo anterior, se ajusta a la hipótesis establecida en el enunciado legal del artículo 3 Bis, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente: “**Hostigamiento**, [es] el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”.

60. EN CUANTO A LA PERSISTENCIA DEL ACOSO LABORAL, la tesis que sirve de base para enmarcar dentro de mobbing el patrón conductual de las personas servidoras públicas mencionadas, precisa que los actos deben presentarse 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* [...]”.

61. La secuencia de vulneraciones a la dignidad humana de **PQA**, resultantes del acoso laboral y que fueron ejercidas por distintas personas servidoras públicas adscritas al Hospital General de Tapachula y a la Jurisdicción Sanitaria No. VII, han quedado detalladas en el punto 63 de este instrumento recomendatorio. Sin embargo, es importante enfatizar que los actos de acoso y hostigamiento laboral iniciaron el 16 de marzo de 2020 y su continuidad se mantuvo y extendió a más de un año de haber iniciado.

62. Acerca de lo anteriormente dicho, es importante no perder de vista que, desde la intervención de este organismo protector de derechos humanos, en menos de un mes, **PQA** recibió dos notificaciones de cambios de centro de trabajo. La primera de ellas, contenida en el oficio número **RHJS7/5003/001357/2021**, de fecha 02 de marzo de 2021, por el que **APR4** requirió a **APR3**, la reincorporación de PQA a la Jurisdicción Sanitaria No. VII. (Evidencia 8). La segunda, por medio del oficio número **RHJS7/5003/001927/2021**, de fecha 24 de marzo de 2021, el Jefe de la Jurisdicción Sanitaria VII **APR4** informó a **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula, que, a partir del 24 de marzo de 2021, **PQA** sería comisionada al Hospital General de Tapachula (Evidencia 11). Y, a estos dos debe añadirse una última tentativa de cambio de centro laboral a una tercera unidad administrativa “por necesidad del servicio”.²²

63. Es fundamental aclarar que esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos no se pronuncia con relación a la adscripción originaria de PQA, ya sea que se haya tratado de la Jurisdicción Sanitaria No. VII, o bien, el Hospital General de Tapachula, este tema escapa a la competencia del organismo y el

²² Lo anterior consta en Acta circunstanciada, de fecha 24 de marzo de 2021, realizada por personal fedatario de este Organismo. En dicha documental pública puede leerse lo siguiente: “[...] la Lic. **SP9**, personal jurídico de la Jurisdicción Sanitaria No. VII, quien procede a explicar la situación laboral [de **PQA**] que para no violentar sus derechos humanos, ya que ellos no tenían conocimiento sobre la situación laboral en el Hospital General y para salvaguardar su integridad y derechos laborales, teniendo en consideración su domicilio, y como su área de adscripción es en esta Jurisdicción No. VII, que abarca centros de salud, y los UNEME CAPA, y por necesidad del servicio que se requiere en el centro de salud de la lima, [al respecto,] refiere **PQA** que ella no está de acuerdo, porque es una reinstalación de laudo, y que su área y en todo caso, que si no la regresan al Hospital General que sea en esta Jurisdicción Sanitaria, **le hace saber la jurídico [SP9] que estas oficinas de la Jurisdicción están completas y que se requiere personal en el centro de salud la lima y UNEME CAPA, por lo que se le está garantizando su derecho laboral...**”. (Evidencia 12)

conocimiento del conflicto derivado de esa cuestión corresponde a las autoridades del ámbito laboral. Por eso, resulta importante precisar que el examen realizado por la CEDH se centra específicamente en las acciones y omisiones de las autoridades administrativas que, en ejercicio de sus funciones, vulneraron derechos humanos.

64. En el presente caso, el oficio **RHJS7/5003/001357/2021**, de fecha 02 de marzo de 2021, por el que **APR4** requirió a **APR3**, la reincorporación de **PQA** a la Jurisdicción Sanitaria No. VII. (Evidencia 8); así como el oficio número **RHJS7/5003/001927/2021**, de fecha 24 de marzo de 2021, en virtud del cual, el Jefe de la Jurisdicción Sanitaria VII **APR4** informó a **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula, que, a partir del 24 de marzo de 2021, **PQA** sería comisionada al Hospital General de Tapachula (Evidencia 11), constituyen pruebas indiciarias o circunstanciales que, junto al resto del material probatorio que obra en el expediente de queja CEDH/0410/2020, han sido utilizadas por este organismo de promoción y defensa de derechos humanos para acreditar la existencia de un patrón de acoso laboral en perjuicio de **PQA**.

65. Con independencia de lo anterior, obra dentro del expediente de mérito la fotocopia del **acta administrativa** de fecha 18 de junio de 2020, que informa acerca del **ACUERDO adoptado entre personas servidoras públicas adscritas al Hospital General de Tapachula (APR3, Director; APR2, Subdirectora Administrativa; APR1, Jefa de Recursos Humanos; SP2, Jefa del Área Jurídica), PQA y P5**, en su carácter de representante sindical de la Delegación I de la Sección III del Sindicato Democrático de Trabajadores de Salud, Similares y Conexos, General "Lázaro Cárdenas". El punto de acuerdo es claro e implicó que "**PQA**, con código administrativo A-8 se quedará a laborar en el área de recursos humanos en captura de datos como apoyo a la Lic. **SP4**. Ahora bien, en cuanto al equipo de cómputo para el desempeño de sus labores este será proporcionado en un lapso máximo de tiempo de dos meses, respetándose sus incidencias correspondientes a sus derechos laborales, estos serán tramitados y atendidos por la administración del Hospital General de Tapachula" (Sic). (Evidencia 3.10)

66. Lo anterior demuestra que, aún cuando se adoptó un acuerdo para que **PQA** se quedara a laborar en el área de recursos humanos como apoyo a **SP4**, los actos de mobbing continuaron y se agudizaron en virtud de la última tentativa de cambio de centro laboral de **PQA** a la unidad médica de la lima "por necesidad del servicio".²³

²³ Lo anterior consta en Acta circunstanciada, de fecha 24 de marzo de 2021, realizada por personal fedatario de este Organismo. En dicha documental puede leerse lo siguiente: "[...] la Lic. **SP9**, personal jurídico de la Jurisdicción Sanitaria No. VII..., [indicó a **PQA** que como] **estas oficinas de la Jurisdicción [Sanitaria No. VII] están completas y que se requiere personal en el centro de salud la lima y UNEME CAPA, por lo que se le está garantizando su derecho laboral...**". (Evidencia 12)

67. ÚLTIMO ASPECTO: MODALIDADES Y OBJETIVOS DEL ESQUEMA DE ACOSO LABORAL (MOBBING). Sobre este componente, la Primera Sala de la SCJN ha establecido que “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.”

68. Con el propósito de evitar la reiteración de los razonamientos de hecho que ya fueron expuestos en párrafos precedentes, se sugiere remitirse al punto 63 de la presente recomendación, y solo a fin de acreditar los extremos del mobbing, concretamente la porción relativa a “la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima”, resulta pertinente tomar en cuenta la declaración de **PQA** que obra en el escrito de fecha 20 de agosto de 2020.

69. En el aludido escrito **PQA** declaró, con motivo de las conductas hostiles de acoso, lo siguiente “[...] me tuvieron sentada en una silla dentro de mi área, pues fue lo único que me dejaron, pero en ocasiones como no llegaba la compañera que se encuentra adscrita a esa área y que era la que tenía la llave, me obligaban a irme a la cocina del hospital, pues no podía entrar a mi área, lo que ocasionó que fuera la burla de los compañeros [...]”. (Evidencia 3)

70. Lo arriba transcrito es correspondiente y se refuerza con el testimonio de **SP4** -contenido en el acta circunstanciada de fecha 17 de marzo de 2021- el cual atañe a los siguientes hechos: “<<soy compañera de cubículo de **PQA**, con quien tengo 3 años de trabajo, en el área de captura de recursos humanos y desde marzo de 2020, ambas empezamos a tener detalles con nuestros jefes inmediatos, ya que nos querían cambiar de área y horarios sin justificación alguna, pasando por alto las condiciones de trabajo... con quien sí se ensañaron más fue con **PQA**, a quien llegaron al grado de quitarle su equipo de cómputo y escritorio, dejándola sin su lugar de trabajo y yo le proporcionaba una silla para que estuviera sentada, por lo que básicamente **la tenían aislada, y sin pasarle trabajo, y fue hasta el mes de junio de 2020, que solamente le proporcionaron una silla y un escritorio, pero sin computadora, y la dejaron bajo mi mando, pero sin poder realizar mayores actividades, más que acomodar archivos y acomodar documentos dentro del archivero**>> [...]” (Evidencia 7).

71. Vinculado con las anteriores afirmaciones, es importante poner el acento en el hecho que las autoridades del Hospital General de Tapachula y las autoridades adscritas a la Jurisdicción Sanitaria No. VII en ningún momento aportaron los elementos que pudieran desvirtuar las acusaciones de **PQA**. En su

lugar, en virtud de diversos oficios (oficio **HGT/DJ/802/2020**, suscrito por **APR2**, Subdirectora Administrativa; oficio **HGT/DJ/803/2020** de **APR1**, Jefa de Recursos Humanos y oficio **HGT/DJ/801/2020**, firmado por **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula) las persona servidoras públicas se limitaron a negar los hechos y señalar que son respetuosas de los derechos humanos de **PQA**.

72. La débil respuesta y escasa intención de colaborar con esta CEDH para aclarar los hechos que dieron inicio al expediente de queja no hizo sino reafirmar la credibilidad de la persona agraviada y la veracidad de las acciones hostiles desplegadas en su contra. Sobre el particular, los órganos del Poder Judicial de la Federación han sostenido que en el trámite de los procedimientos substanciados ante los organismos públicos de derechos humanos por hechos de acoso laboral (mobbing) y trato discriminatorio “[recae] 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”.²⁴

73. En el otro extremo, a los organismos públicos de derechos humanos concierne el deber de “[...] 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 [por la persona quejosa]”.²⁵

74. Por las razones arriba apuntadas, para este organismo de promoción y protección de derechos humanos fue posible verificar la existencia de mobbing **sistemático** en razón de que los actos de hostilidad ocurrieron de mera continua, dando lugar a un contexto de vulneraciones que comprometió la dignidad humana de **PQA**, es decir, no fueron hechos esporádicos o aislados, sino que siguieron una ruta de sistematicidad que tuvo como propósito “intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima... o [también] mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona” que es sometida a esta índole de conductas.

75. Para esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es de enorme relevancia hacer manifiesta su reprobación y destacar que la secuencia de actos de hostilidad contra **PQA** culminó con la puesta en peligro de su derecho

²⁴ Tesis: I. 4o.A.189 A (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 77, t. VI, agosto de 2020, p. 5958.

²⁵ *Idem*.

humano a la integridad personal y derecho a la vida, a causa del acoso sufrido, el cual la condujo a tomar la decisión de iniciar una huelga de hambre. De las constancias que obran en el expediente analizado, se puede identificar como hecho detonante la pretensión de las autoridades de cambiar su lugar de trabajo al centro de salud de la lima (Evidencia 12. Acta circunstanciada de fecha 24 de marzo de 2021). Confirma lo anterior, el escrito firmado por **PQA**, de fecha 30 de marzo de 2021, dirigido a diversas autoridades: Secretario de Salud del Estado, Gobernador del Estado, **APR3** y **APR4**, a través del cual puso de conocimiento que, iniciaría **una huelga de hambre** el día 05 de abril de 2021, en razón de que su situación laboral no era solucionada. (Evidencia 15)

76. Con relación al conjunto de evidencias que obra en el expediente analizado, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos hace hincapié en el **sistémico** marco de conductas de acoso laboral al que fue sometida **PQA**. Es dable hablar de acoso laboral sistémico porque esta clase de acciones provino tanto de personas servidoras públicas pertenecientes al Hospital General de Tapachula (**APR1, APR2, APR3, APR5, APR8**) como de las adscritas a la Jurisdicción Sanitaria No. VII (**APR4, APR9, APR10**).

77. En conclusión, el expediente **CEDH/0410/2020**, informa y documenta un esquema de mobbing vertical descendente respecto de un significativo número de personas servidoras públicas adscritas al Hospital General de Tapachula y a la Jurisdicción Sanitaria No. VII.

A.2. VULNERACIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA POR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

78. Este organismo de promoción y protección de los derechos humanos parte de la premisa de que los derechos humanos se sustentan sobre la base de la igualdad y no discriminación. Los principios a la igualdad y no discriminación confluyen positivamente para asegurar el goce y ejercicio de los derechos humanos y representan la primera línea de defensa de las libertades fundamentales.

79. Su valor y obligación de respeto y garantía se proyecta en el hecho de que dimanan “directamente de la unidad de naturaleza del género humano y son inseparables de la dignidad esencial de la persona”²⁶, a la vez que comportan “los elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los derechos humanos”.²⁷ De ahí que tanto las

²⁶ Corte IDH, *Opinión Consultiva OC-18/03 sobre la Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*, 2003, párr. 83

²⁷ *Idem*.

constituciones estatales como los instrumentos internacionales los ubican en la más alta jerarquía normativa.

80. Asimismo, es importante señalar que entre las normas de igualdad y no discriminación existe una conexión tan estrecha que resulta imposible su separación, por lo que es dable sostener que constituyen un binomio indisoluble, el cual obliga a los Estados a respetar y garantizar los derechos humanos de todas las personas, y a abstenerse de “realizar acciones que... vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación *de jure* o *de facto*”.²⁸

81. Con atención a las notas definitorias de los derechos humanos, el atributo de universalidad se vincula a los aludidos principios, ya que, del mismo modo, postula la igual protección y garantía a todas las personas, independientemente de sus diferencias,²⁹ es decir, igualdad en la pluralidad. Por consiguiente, el reconocimiento de las libertades fundamentales, bien sea en el ordenamiento jurídico interno o en el espacio convencional, impone a los Estados la obligación de promoverlos y respetarlos “en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso”.³⁰

82. Coincidente con lo anterior, el artículo 1o., párrafo quinto de la Constitución Federal prevé la prohibición de la discriminación en los términos siguientes: 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”.

83. Con especial atención a la discriminación en perjuicio de **PQA**, es pertinente traer a cuenta las consideraciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); dicho instrumento enfatiza que “la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que

²⁸ Corte IDH, *Caso Nadege Dorzema y otros Vs. República Dominicana*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de octubre de 2012. Serie C No. 251, párr. 236.

²⁹ Sobre el particular, la Declaración y Programa de Acción de Viena señala que “los derechos humanos son patrimonio innato de todos los seres humanos...”, los que a su vez poseen un indubitable carácter universal. Ver Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Declaración y Programa de Acción de Viena*, 2013, punto 1.

³⁰ *Ibidem*, punto 5.

constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer [...].³¹

84. Dada la materia y los derechos analizados en el presente instrumento recomendatorio, conviene colocar la atención en el concepto de discriminación establecido en el Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual refiere lo siguiente. De acuerdo con la norma convencional aludida, se entiende por discriminación:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

85. En la especie los actos de discriminación han quedado debidamente acreditados y evidenciados en virtud del material probatorio que obra en el expediente de queja CEDH/0410/2020, los cuales reforzaron y dieron lugar a las acciones de acoso laboral (mobbing) en agravio de **PQA**.

86. Sumado a los razonamientos de hecho que fueron vertidos en párrafos arriba, esta CEDH no pasa desapercibido que en el expediente de mérito obra la evidencia número 14, la cual concierne al oficio número **HGT/DJ/229/2021**, sin fecha, suscrito por el Dr. **APR3**, Director del Hospital General de Tapachula, dirigido al Supervisor de la Empresa Continental de Seguridad Privada Centinela, mediante el cual instruyó lo siguiente: “[...] **se ordena** para que de manera inmediata al recibir el presente se **IMPIDA EL INGRESO** a las CC. **PQA** y **P6**, en la entrada de personal de este hospital, en virtud de que han sido reincorporadas a su lugar de adscripción siendo esta la Jurisdicción Sanitaria No. VII [...]”.

87. Asimismo, el aislamiento, la falta de provisión de instrumentos de trabajo y la asignación de actividades, constituyen expresiones manifiestas de trato diferenciado con relación al resto de la plantilla laboral del Hospital General de

³¹ Asamblea General de las Naciones Unidas, *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* [Preámbulo], entrada en vigor el 3 de septiembre de 1981.

Tapachula; significan, de igual modo, una franca restricción y obstaculización para que **PQA** pudiera ejercer libre y plenamente sus derechos. Las injerencias arbitrarias a las que se hace referencia son directamente reprochables **APR1**, **APR2** y **APR3**.

88. Como consecuencia, además de las conductas de mobbing laboral que ya fueron debidamente acreditadas en el apartado anterior, válidamente puede sostenerse que **APR1**, **APR2** y **APR3** son responsables de haber ejercido violencia laboral en contra de **PQA** y, por añadidura, vulneraron el derecho de esta a vivir una vida libre de violencia.

89. En ese sentido, el artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia dispone que “Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.

A.3. VULNERACIÓN DEL DERECHO A UN TRABAJO DIGNO O DECENTE POR ACTOS DE ACOSO LABORAL (MOBBING).

90. Este organismo público de derechos humanos parte de la premisa que el trabajo debe ser digno, en cuanto a que facilite el ejercicio de todos los derechos fundamentales de la persona bajo los presupuestos de respeto a la dignidad humana y de los derechos humanos del individuo.

91. Complementario a lo antes señalado, la Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado el concepto de **trabajo decente** bajo un enfoque amplio que incluye la posibilidad de “acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social [...]”.³² Un trabajo puede ser predicado como decente cuando “dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades”; por el contrario, “no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que [impide la obtención de] un ingreso justo y proporcional al esfuerzo, sin discriminación de

³² Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo decente*, disponible para consulta en: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo".³³

92. Por otro lado, es importante mencionar que uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) está dedicado al trabajo digno y al crecimiento económico, se trata de un objetivo directamente relacionado con el ámbito del trabajo y la economía, el cual busca reducir la tasa de desempleo, **mejorar las condiciones laborales** y aumentar la productividad laboral. En tal sentido, el objetivo 8, hace referencia a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, **el empleo pleno** y productivo y **el trabajo decente para las personas**. Dentro de este objetivo de desarrollo sostenible, se fijan metas a alcanzar, la meta 8.5 apunta que para el 2030, se debe lograr el empleo pleno y productivo, **garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres**, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

93. Así mismo, la meta 8.8 busca **proteger los derechos laborales** y **promover un entorno de trabajo seguro y protegido** para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios³⁴.

94. En consonancia con lo anterior, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, establecen que las normas jurídicas laborales tienen como fin conseguir el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social en todas las relaciones de trabajo a la luz del enfoque del concepto de **Trabajo Decente o Trabajo Digno**.

95. Vinculado con el punto anterior, el artículo 2o., párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo conceptualiza el **trabajo digno o decente** como "aquél en el que **se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación** por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo".

³³ Organización Internacional del Trabajo, *¿Qué es el trabajo decente?*, disponible para consulta en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

³⁴ Organización de las Naciones Unidas, *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*, Santiago, 2018. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf.

96. Dentro de los elementos que integran el concepto de Trabajo Decente se encuentran el **trato digno**, el salario remunerador, el acceso a la seguridad social y **que los empleadores faciliten las mejores condiciones que permitan garantizar la vida y la seguridad del trabajador; estas condiciones -como la integridad y salud del trabajador- necesariamente requiere la inclusión de intervenciones remediales y preventivas**, actividades de capacitación orientadas a la auténtica promoción de la salud, así como del empoderamiento, tanto en el desarrollo de competencias para el trabajo, como respecto de habilidades socioemocionales, el autocuidado y el empoderamiento pro persona, con la **finalidad de promover ambientes laborales saludables acordes con la dignidad humana** [...].³⁵

97. Teniendo en cuenta los argumentos de hecho y de derecho expuestos en los apartados anteriores, es dable afirmar que las acciones de mobbing por vía de "acoso vertical descendente" y hostigamiento, procedentes de personas servidoras públicas pertenecientes al Hospital General de Tapachula (**APR1, APR2, APR3, APR5, APR8**) como de las adscritas a la Jurisdicción Sanitaria No. VII (**APR4, APR9, APR10**) resultaron en la transgresión del derecho humano al trabajo digno o decente, el cual está reconocido en el ordenamiento jurídico doméstico y en diversos instrumentos internacionales.

V. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

98. Como primer punto, es importante hacer referencia a lo mandatado por el artículo 110, in fine de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Chiapas, el cual señala que "La responsabilidad del Estado por los daños que, con motivo de su actividad administrativa irregular, cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa".

99. En el presente caso fue posible verificar la existencia de mobbing **sistemático** en razón de que los actos de hostilidad ocurrieron de mera continua, dando lugar a un contexto de vulneraciones que comprometió la dignidad humana de **PQA**, es decir, no fueron hechos esporádicos o aislados, sino que siguieron una ruta de sistematicidad que tuvo como propósito "intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima... o [también] mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona" que es sometida a esta índole de conductas.

³⁵ Vázquez Colunga, Julio César. *et al. y otros*, "El Derecho Humano Al Trabajo Digno y a La Promoción De Ambientes Laborales Pro Persona", p. 5, disponible en: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4078>.

100. Para esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es de enorme relevancia hacer manifiesta su reprobación y destacar que la secuencia de actos de hostilidad contra **PQA** culminó con la puesta en peligro de su derecho humano a la integridad personal y derecho a la vida, a causa del acoso sufrido, el cual la condujo a tomar la decisión de iniciar una huelga de hambre.

101. En esta línea, con base en el conjunto de evidencias que obra en el expediente analizado, los razonamientos de hechos y de derecho expuestos en el apartado de observaciones, permite a esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos concluir que **PQA** fue intencionalmente sometida a un contexto de conductas de acoso laboral por parte de personas servidoras públicas pertenecientes al Hospital General de Tapachula (**APR1, APR2, APR3, APR5, APR8**) como de las adscritas a la Jurisdicción Sanitaria No. VII (**APR4, APR9, APR10**). Asimismo, en la especie, fue posible acreditar actos de discriminación y la violación de los derechos al trabajo digno y a una vida libre de violencia, enmarcados en un contexto de violencia laboral y violencia institucional.

102. Sobre este último punto, la LGAMVLV establece en el artículo 18 que la violencia institucional consiste en "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".

103. Por todo lo anterior, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos determina la responsabilidad Institucional de la Secretaría de Salud por haber ejercido actos de acoso laboral o mobbing en perjuicio de **PQA**, los cuales incidieron negativamente en el respeto de los derechos al trabajo digno o decente y el derecho a una vida libre de violencia a causa de la violencia institucional ejercida por las personas servidoras públicas del Hospital General de Tapachula y de la Jurisdicción Sanitaria No. VII.

VI. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

104. De acuerdo con lo mandatado por el artículo 1o. de la CPEUM: "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".

105. El órgano estatal, en el ámbito de sus facultades, se encuentra obligado a investigar, sancionar y reparar las violaciones de derechos humanos que advierta, "de forma que su conducta consistirá en todo lo necesario para lograr la restitución del derecho humano violentado. Por tanto, su cumplimiento puede exigirse de inmediato (mediante la reparación del daño) o ser progresivo. En este último sentido, la solución que se adopte debe atender no sólo al interés de resolver la violación a derechos humanos que enfrente en ese momento, sino también a la finalidad de estructurar un entorno político y social sustentado en derechos humanos. Esto implica pensar en formas de reparación que, si bien tienen que ver con el caso concreto, deben ser aptas para guiar más allá de éste".³⁶

106. Vinculado a lo arriba expuesto, es igual de importante tener en cuenta que la reparación integral implica "el restablecimiento de la situación anterior y la eliminación de los efectos que la violación produjo [...]. Asimismo, en algunos casos, las reparaciones deben tener una vocación transformadora de las situaciones estructurales o sistémicas que vulneran los derechos fundamentales, de tal forma que las mismas tengan un efecto no sólo restitutivo sino también correctivo".³⁷

107. Una vez determinadas las violaciones de los derechos humanos en cuestión, corresponde a esta institución protectora de derechos humanos abordar lo relativo a las medidas reparatorias a las que **PQA** tiene derecho y son desprendibles de las violaciones de derechos humanos que fueron plenamente acreditadas en la presente recomendación. Por tanto, se estima necesario solicitar a la Secretaría de Salud la implementación de medidas reparatorias de satisfacción, de rehabilitación y de no repetición.

A. Satisfacción:

108. La Secretaría de Salud del Estado deberá instruir al Órgano Interno de Control para que, en el ámbito de su competencia, investigue, substancie, califique y sancione las faltas administrativas de las personas servidoras públicas que, en ejercicio de sus funciones, generaron por acción u omisión, la vulneración de las libertades fundamentales cabalmente acreditada en la presente recomendación.

B. Rehabilitación

³⁶ Tesis: XXVII.3o. J/24 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, 2015.

³⁷ Corte IDH. *Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párrafo 450.

109. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, fracción II de la Ley General de Víctimas, la rehabilitación “busca facilitar a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa del hecho punible o de las violaciones de derechos humanos”. En ese contexto, la Secretaría de Salud deberá brindar a **PQA** la atención médica y psicológica que necesite, la cual deberá ser proporcionada por personal especializado y prestada de forma continua hasta su total sanación física, psíquica y emocional. Además, la atención que facilite esa Secretaría deberá respetar el derecho al consentimiento informado de la agraviada, y proporcionada de forma gratuita, de manera inmediata, y brindada en un centro de salud cercano y accesible para **PQA**.

C. Garantías de No Repetición

110. En cuanto a esta clase de medidas, el marco normativo en materia de víctimas señala que las medidas de no repetición están orientadas a que el hecho punible o la violación de derechos sufrida por la víctima no vuelva a ocurrir (artículo 27, fracción V). Por tal motivo, la Secretaría de Salud deberá diseñar e impartir un curso integral sobre profesionalización y formación en derechos humanos, especialmente sobre cómo evitar, identificar y atender prácticas que constituyan acoso y/o violencia laboral (mobbing).

111. El curso al que se alude deberá ser especialmente dirigido a las personas servidoras públicas responsables de haber desplegado las acciones hostiles de mobbing, por parte del Hospital General de Tapachula (**APR1, APR2, APR3, APR5, APR8**) y, por parte de la Jurisdicción Sanitaria No. VII (**APR4, APR9, APR10**). Igualmente, el curso deberá ser extensivo al resto del personal del Hospital General de Tapachula y de la Jurisdicción Sanitaria Número VII.

112. Lo anterior, con la finalidad de que cuenten con elementos que les permitan desempeñar sus funciones con apego a los principios que deben observar las personas servidoras públicas en el desempeño de sus responsabilidades, es decir, como integrantes de la función pública deben cumplir sus atribuciones y obligaciones a la luz de las directrices concernientes a la disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia (artículo 7o. de la Ley de Responsabilidades administrativas para el Estado de Chiapas).

113. Asimismo, la Secretaría de Salud deberá diseñar en un plazo de cinco meses, un Protocolo de Atención para Prevenir, Atender y Erradicar Conductas de Hostigamiento, Acoso laboral y/o Violencia Laboral con el fin de evitar, atender y brindar una respuesta efectiva ante la presencia de esta problemática.

114. En la elaboración del citado protocolo, la Secretaría de Salud deberá tomar en cuenta, como mínimo, la siguiente normatividad: Norma Mexicana **NMX-R-025-SCFI-2015**, sobre Igualdad Laboral y No Discriminación y Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender, y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo, de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

115. Por último, cabe añadir que este organismo público de derechos humanos exhorta a todas las autoridades del orden estatal y municipal a cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible contenidos en el instrumento Agenda 2030. En la especie, se demanda de esa Secretaría de Salud que, en el cumplimiento de las recomendaciones fijadas por este organismo, ajuste sus actuaciones al "Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico", metas: 8.5 "De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor" y 8.8 "Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios".

116. Por tanto, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos con fundamento en lo establecido por los artículos: 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 98 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; igualmente, los artículos 18, fracciones IV y XVIII, 27, fracción XXVIII, 37, fracción V, 38, 43, 51, 64, 66, 67, 69, 71 y 72 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, determina procedente la formulación de las siguientes recomendaciones:

VII. RECOMENDACIONES:

A Usted, **Dr. José Manuel Cruz Castellanos**, Secretario de Salud y Director General del Instituto de Salud del Estado de Chiapas, respetuosamente, se le solicita ordenar la cabal instrumentación de los siguientes puntos recomendatorios:

PRIMERO: Adoptar las medidas necesarias con la finalidad de que la Secretaría de Salud e Instituto de Salud del Estado de Chiapas proporcione a **PQA** una reparación integral del daño derivada de las violaciones a los derechos humanos que fueron precisadas en la presente recomendación.

SEGUNDO: Dar vista al Órgano Interno de Control para que, en el ámbito de su competencia, investigue, substancie, califique y sancione las faltas administrativas de las personas servidoras públicas que, en ejercicio de sus

funciones, generaron por acción u omisión, la vulneración de las libertades fundamentales cabalmente acreditada en la presente recomendación.

TERCERO: Instruir que se brinde a **PQA** la atención médica y psicológica que necesite, la cual deberá ser proporcionada por personal especializado y realizada de forma inmediata, gratuita y continua hasta su total sanación física, psíquica y emocional. Además, la atención médica y psicológica que facilite esa Secretaría deberá respetar el derecho al consentimiento informado de la agraviada, y proporcionada en un centro de salud cercano y accesible para **PQA**.

CUARTO: Instruir al área competente de esa Secretaría para que diseñe e imparta un curso al personal del Hospital General de Tapachula y de la Jurisdicción Sanitaria Número VII en los términos que fueron precisados dentro del apartado de medidas reparatorias (medidas de no repetición).

QUINTO: Instruir al área competente de esa Secretaría para que, en un plazo de cinco meses, elabore un Protocolo de Atención para Prevenir, Atender y Erradicar Conductas de Hostigamiento, Acoso laboral y/o Violencia Laboral con el fin de evitar, de atender y brindar una respuesta efectiva ante la presencia de esta problemática.

SEXTO. Designar a una persona servidora pública que desempeñe la tarea de enlace con esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos con el fin de dar seguimiento y cumplimiento a los puntos recomendatorios arriba expuestos. En caso de que esta responsabilidad sea transferida a otra persona, tal circunstancia deberá ser notificada oportunamente a este Organismo Estatal.

La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene carácter público y se emite con el propósito fundamental de hacer una declaración respecto de las conductas irregulares cometidas por servidores públicos en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley; así como obtener, en términos de lo que establece el artículo 1º, párrafo tercero, constitucional, la investigación que proceda por parte de las autoridades competentes para que conforme a sus atribuciones, se apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 67, segundo párrafo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, solicito a usted que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación sea informada dentro del término de quince días hábiles siguientes a su notificación. De no hacerlo así, concluido el plazo, dará lugar a que se interprete que no fue aceptada.



Comisión Estatal de los Derechos Humanos Presidencia



Con el mismo fundamento jurídico, le solicito que las pruebas correspondientes al cumplimiento de la Recomendación sean enviadas a esta Comisión Estatal dentro del término de quince días hábiles siguientes a la fecha en que haya concluido el plazo para informar sobre su aceptación.

Cuando las Recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o servidores públicos, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos quedará en libertad de hacer pública, precisamente, esa circunstancia y, con fundamento en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 27, fracción XVIII y 70, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, podrá solicitar al Congreso del Estado, su comparecencia a efectos de que explique el motivo de su negativa.

LIC. JUAN JOSÉ ZEPEDA BERMÚDEZ
PRESIDENTE