

RECOMENDACIÓN Y ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a día 1º primero del mes de agosto del año 2019 dos mil diecinueve.

VISTO para resolver el expediente **5/17-C**, iniciado con motivo de la queja formulada por **XXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que estima violatorios de sus Derechos Humanos y que atribuye a la **JEFA DE LA JURISDICCIÓN III, A LA COORDINADORA DE SERVICIOS DE SALUD, AL COORDINADOR DE EPIDEMIOLOGÍA Y AL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, TODOS ELLOS DE LA SECRETARÍA DE SALUD DEL ESTADO.**

SUMARIO

XXXX indicó haber sido víctima de acoso laboral y su dignidad humana.

CASO CONCRETO

Trato Indigno.

La quejosa señaló ser empleada de la Secretaría de Salud del estado de Guanajuato, e indicó que hasta el año 2014 dos mil catorce, se desempeñó en el hospital general de Celaya, Guanajuato, y que al concluir dicha comisión regresó a su lugar de asignación original, que es la Jurisdicción sanitaria número III tres, esto en el mes de enero del 2015 dos mil quince (párrafo 3 del capítulo de hechos del escrito de queja).

Refirió que en esa fecha, la titular de la jurisdicción, Ligia Gricelda Acrce Padilla, le ofreció el puesto de coordinadora del programa de atención al adulto mayor, sin embargo, tal oferta no se concretó, pues para dicho puesto fue elegida otra persona, lo que considera le genera agravio a su derecho a un mejor puesto y a un trabajo con condiciones equitativas (párrafos 4 al 7 del capítulo de hechos del escrito de queja).

En este tenor, la quejosa confió en que la circunstancia se resolvería y aceptó la labor de personal de apoyo en el programa de atención antes citado, a pesar de que no contaba con un lugar fijo y herramientas con las cuales desempeñar su labor, hasta que en el mes de febrero de 2015, se le encargó apoyara el área de calidad de los expedientes clínicos (párrafos 8 y 10 del capítulo de hechos del escrito de queja).

Asimismo, indicó que en el mes de febrero del 2015 dos mil quince, la médico Florida Suaste Zárate se dirigió con un trato indigno, además de encargarle actividades que no correspondían a su nombramiento (párrafo 11 del capítulo de hechos del escrito de queja).

De igual forma, señaló que la misma funcionaria pública le dijo que tenía malas referencias de su persona y le impidió que se entrevistara con la jefa de la jurisdicción sanitaria (párrafos 14, 15 y 16 del capítulo de hechos del escrito de queja).

Para el mes de marzo del 2015 dos mil quince, se realizó un cambio en la titularidad de la jurisdicción sanitaria y que el trato con el entonces nuevo titular, XXXX, fue cordial, hasta que nuevamente en el mes de enero del año 2016 dos mil dieciséis, regresó a la dirección Ligia Gricelda Arce Padilla (párrafos 18 y 19 del capítulo de hechos del escrito de queja).

Hasta lo aquí expuesto, resultan hechos en los cuales han transcurrido más de un año al momento de presentar la queja, por lo cual no es posible entrar al estudio de los mismos conforme al artículo 35 de la Ley para la protección de los derechos humanos en el estado de Guanajuato.

Sin embargo, en el mes de febrero del año 2016 dos mil dieciséis, señaló que escuchó a los supervisores del programa de atención al adulto y al adulto mayor si no existía personal capacitado para coordinar dicho programa y que las referidas Ligia Gricelda Acrce Padilla y Florida Suaste Zárate, señalaron que no, por lo que la que consideró que le han impedido desempeñarse en un campo para el cual cubre los requerimientos (párrafos 20 a 25 del capítulo de hechos del escrito de queja).

Ya para el mes de marzo de 2016, la funcionaria Ligia Gricelda Arce Padilla le señaló que podría coordinar el programa de la red hospitalaria de vigilancia epidemiológica, si también llevaba el programa de microbacteriosis; sin embargo, al llegar a laborar a dicho lugar, quien coordinaba este programa, XXXX, no le entregó el mismo, por lo que se vio relegada a realizar actividades de apoyo, con el consentimiento de la titular de la jurisdicción sanitaria, pues nunca se le entregó nombramiento para dicha función (párrafos 28 a 30 del capítulo de hechos del escrito de queja).

A su vez, señaló la quejosa que en el mes de mayo de 2016 dos mil dieciséis, tomó cargo del comité jurisdiccional de vigilancias epidemiológica el médico XXXX, quien en una reunión señaló que el experto en el tema era XXXX y no la quejosa, labor para la cual además la ahora doliente estaba asignada.

Asimismo, en días posteriores dicho médico XXXX realizó reproches a la aquí quejosa, e incluso señalarla públicamente como alguien que se quejaba constantemente de sus compañeros (párrafos 32 a 36 del capítulo de hechos del escrito de queja).

En el mes de agosto del 2016 dos mil dieciséis, refirió fue comisionada al Hospital General de Celaya, Guanajuato, concretamente al área de urgencias, a pesar de que alegadamente se le habría ofrecido en el área de epidemiología, por lo que no aceptó dicha comisión (párrafos 37 a 42 del capítulo de hechos del escrito de queja).

Derivado de su negativa a asumir la comisión, continuó en la jurisdicción sanitaria, lugar donde en el mes de noviembre del 2016 dos mil dieciséis, se le efectuaron reproches por su coordinación del programa microbacteriosis, por lo que se le indicó que dejaría la coordinación para ser personal de apoyo, a lo que la quejosa indicó que de hecho ese había sido su papel durante todo ese tiempo (párrafo 43 del capítulo de hechos del escrito de queja).

Finalmente, la quejosa indicó que desde el mes de noviembre del año 2016, no se le han asignado funciones específicas, por lo que nuevamente se le quiso comisionar al Hospital General de Celaya, cuestión a la que no ha accedido por asesoría de su representante sindical; incluso señaló que la directora de la jurisdicción sanitaria le ha señalado a dicho representante sindical, XXXX, que no quiere a la aquí doliente en dicha jurisdicción (párrafos 48 a 53 del capítulo de hechos del escrito de queja).

Posteriormente en su ampliación de queja se dolió que el director general de recursos humanos de la secretaría de salud le hubiese ofrecido una gratificación por renunciar, pues al respecto la propia quejosa señaló que el funcionario le indicó:

“doctora, si usted se va le doy una gratificación; no me lo tome a mal, no la quiero ofender, pero es como cuando se van empleados de confianza y uno debe de negociar su salida” (Foja 62).

En suma, se infiere que la queja de XXXX radica en su inconformidad de haber sido sujeta de acoso laboral, pues de forma sostenida se buscó la exclusión laboral, e incluso agresión, en contra de la aquí doliente, lo cual corresponde con el supuesto de acoso laboral, determinado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de rubro **ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA** en cuyo texto señala:

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

Sobre este punto se acota que el estudio de la queja se centrará en circunstancias que contemplan el alegado acoso laboral como la exclusión de labores, al no señalarle una función específica o un lugar de trabajo fijo, sin entrar al estudio de la organización jerárquica y nombramiento de los funcionarios, pues tal hecho corresponde a una libertad de configuración de la administración pública, por lo que no se puede señalar que el nombramiento de un funcionario o el establecimiento de un organigrama en relación con una expectativa de derecho, pues únicamente resultaría contrario a derechos humanos si afecta a un derecho ya adquirido.

En igual perspectiva el señalamiento de una negociación para solicitar una renuncia a un funcionario público tampoco resulta violatoria de derechos humanos, pues ha de acudir a la jurisprudencia del poder judicial de la federación, en la que se ha señalado de manera reiterada que la simple solicitud de renuncia, o análogamente de otro documento de naturaleza laboral, tal y como lo señala la jurisprudencia de rubro **RENUNCIA. LA SOLA PETICIÓN DE ÉSTA, POR LA DEPENDENCIA PÚBLICA, NO CONSTITUYE COACCIÓN MORAL (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO)**, que indica:

El deber de obediencia, previsto en la fracción V del artículo 88 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, se refiere al desempeño de las labores propias del cargo, pero entre éstas no se encuentra la de presentar su renuncia cuando la solicite el patrón; por tanto, la figura de la subordinación jerárquica, de ninguna

manera constituye una facultad irrestricta de la institución sobre sus dependientes, pues la sola petición de ésta no puede estimarse como una coacción moral, porque es dable no acceder a lo solicitado. Consecuentemente, el organismo carece de sustento legal para rescindir el nexo, cuando el trabajador se niegue a renunciar voluntariamente.

Asimismo, la tesis aislada de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro **RENUNCIA, PETICION DE LA. NO CONSTITUYE CAUSA PARA RESCINDIR EL CONTRATO DE TRABAJO**, que refiere:

El hecho de que el patrón haya pedido a un trabajador que renunciara, no constituye causa legal para rescindir el contrato de trabajo por parte de este último, ya que, indudablemente, el trabajador podía negarse a formular su renuncia.

Luego, al entender que la simple solicitud de firmar documentos no implica por sí mismo un acto de violencia moral, sino una pretensión a la que el doliente se puede abstener libremente, como en el caso particular no consiste en sí un acto de violencia, por lo que no se estima que este sea contrario a derechos humanos, **por lo que se insiste en este asunto se estudiará el acoso en la vertiente de exclusión.**

Al respecto, obran una serie de declaraciones de funcionarios¹, quienes indicaron no haber observado o sido parte de acoso laboral, pues cada uno de ellos dijo:

En las entrevistas resultaron dos grupos, el primero de ellos formado por personas que indicaron no haber presenciado o tenido conocimiento de los hechos reclamados; en dicho grupo se encuentran las siguientes personas, quienes respectivamente apuntaron:

XXXX:

“...durante mis visitas a dicha Jurisdicción yo no he observado ninguna situación problemática o discusión o trato indebido de parte del personal de la Jurisdicción Sanitaria número III hacia la doctora XXXX...”.

XXXX:

“...cuando llega la doctora xxxx es que yo la conozco, y digo que yo tenía o tengo buena relación con ella, como yo ya conocía las funciones del programa al haber trabajado sobre dicho programa desde el 2013 dos mil trece, es que se me deja a cargo; por lo cual yo no considero que sea denigrante que ella por ser médico estuviera bajo mi cargo, además realmente yo acostumbraba a trabajar coordinadamente con mi equipo, por lo cual nunca me impuse o traté de darle ordenes, y digo que también cuento con un Postgrado y diversas especializaciones sobre el tema para poder acreditar mi adecuado desempeño en dicho programa...”.

XXXX:

“...yo no me percaté de ninguna situación de discriminación, de que haya sido sobajada o de cualquiera otra que ella expone...”.

XXXX:

“...siempre fue atendida la doctora XXXX, por parte de la doctora Ligia, es decir siempre que estuviera disponible; ya que en el caso de que la doctora Ligia se encontrara ocupada, yo personalmente le hacía saber a la doctora XXXX esa situación, e inmediatamente en el mismo día cuando se desocupaba la doctora Ligia, yo iba personalmente a decirle a la doctora XXXX que ya estaba desocupada, con esto quiero dejar en claro que en todo momento estuvo atendida, siendo falso que yo le dijera que la doctora estaba ocupada y se le negara la atención...”.

XXXX:

“...en el caso de los hechos digo que yo no sabía nada, que si bien sí me encuentro adscrito al área de Epidemiología, mi trabajo es mayormente de campo, por lo cual estoy un tiempo aproximado de 2 dos horas en la oficina, que desde que llegó la doctora XXXX a la Dirección de Epidemiología, es cuando yo la conozco, desconociendo lo que haya sucedido con ella cuando se encontraba en otras áreas o los problemas que ella refiere...”.

XXXX:

“...durante el tiempo que la doctora XXXX estuvo adscrita al área de Servicios de Salud, no observé ninguna falta de respeto o agresión hacia ella por parte de la doctora Flor Suaste Zárate, así como tampoco de la doctora XXXX hacia la doctora XXXX...”.

XXXX:

“...desconozco todo lo que narra, señalando que yo me encuentro adscrito a la Coordinación de Servicios de Salud y que en ningún momento me ha tocado presenciar alguna discusión o falta de respeto por parte de la doctora

¹Dentro de la investigación practicada por este Organismo, se entrevistó a un grupo de también funcionarias y funcionarios públicos que tienen relación con el centro de laboral en el que la quejosa indicó haber sido víctima de acoso laboral.

Florida Suaste Zárate, ni por parte de la doctora Ligia Gricelda Arce Padilla para con la doctora XXXX, mucho menos algún acto de los que refiere la ahora quejosa por parte del doctor XXXX...”.

XXXX:

“...nunca he observado alguna actitud de maltrato, discriminación o agresión hacia la doctora XXXX de parte de la doctora Ligia Arce Padilla, la doctora Florida Suaste Zárate o el doctor XXXX, y mucho menos del licenciado XXXX, del cual ni siquiera sé quién es...”.

XXXX:

“...En cuanto al hecho particular narrado por la doctora XXXX yo lo desconozco, especificando que mi trato para con ella siempre ha sido amable y en el mismo sentido ella hacia a mí, intercambiando saludos cordiales; quiero mencionar que en el área de trabajo de la Jurisdicción Sanitaria III todo el personal cuenta con un espacio de trabajo con condiciones adecuadas...”.

XXXX:

“...en relación con lo que expone la doctora XXXX yo recuerdo haber acudido a una de las reuniones del Comité que menciono, donde se llevó a cabo el seguimiento de la agenda de reunión, y en uno de los puntos el doctor XXXX me solicitó que realizara una presentación acerca del tema de vigilancia epidemiológica hospitalaria, tema del cual se solicitó mi intervención por ser la persona de mayor experiencia en el tema al encontrarme precisamente adscrito al Hospital General de Celaya; quiero mencionar que es normal que durante las sesiones algún miembro del Comité exponga un tema y que en el caso de la reunión que indico, una vez realizada mi exposición se continuó con el orden de la agenda de sesión hasta la finalización de la misma. Asimismo agregó que en algunas ocasiones participa en la sesión la doctora XXXX, pero en la sesión que estoy indicando ella no participó, precisando que sí estuvo presente pero no tuvo ninguna intervención; tampoco me tocó darme cuenta que ella efectuara algún reclamo o sostuviera alguna plática o discusión con el doctor XXXX o con algún otro de los integrantes del Comité, sesión a la cual asisten los epidemiólogos del Seguro Social y de los demás Municipios de la Jurisdicción. Por último digo que una vez concluida la sesión del Comité se firmó la minuta, y agregando finalmente que nunca me ha tocado observar algún trato diferente o particular hacia la doctora XXXX...”.

XXXX:

“...en el aspecto laboral, de forma directa no me ha tocado ver nada de lo que ella expone en su queja...”.

XXXX:

“...hace aproximadamente 3 tres semanas, es que al encontrarme en la oficina de la administradora platicando con la titular, que es mi superior la licenciada XXXX, llegó la doctora XXXX pidiéndole a mi jefa que si le podía firmar su pase de salida ya que no se lo querían firmar, a lo cual la licenciada XXXX accedió firmándose, sobre este hecho yo desconozco quién es la persona que no le quiso firmar su pase de salida a la doctora XXXX, ya que eso fue lo que ella refirió y esto únicamente lo escuché por encontrarme en ese momento dialogando con la licenciada XXXX. En cuanto a algún comportamiento o trato discriminatorio, o alguna agresión física o verbal de parte de la doctora Ligia Gricelda Arce Padilla o la doctora Florida Suaste Zárate o el doctor XXXX o el licenciado XXXX, en agravio de la doctora XXXX, no he visto o escuchado nada...”.

XXXX:

“...o no he recibido de manera directa o indirecta algún comentario o documento redactado por la doctora XXXX relacionado con los hechos de queja que en esta diligencia se me hizo de mi conocimiento, y en lo que respecta a mi área siempre se ha mantenido un ambiente de respeto ya que inclusive yo observo a la ahora quejosa, que es una persona tranquila y pacífica, por lo cual digo que no he observado ningún tipo de falta de respeto dirigida hacia ella o que provenga de su persona para otros compañeros...”.

XXXX:

“...durante el tiempo en que estuvo asignada al área de servicios de salud, no observé ninguna situación en su perjuicio por parte de la doctora Florida Suaste, pudiendo afirmar esto porque ella es mi superior y se encuentra en la misma oficina que yo, es decir donde estuvo la doctora XXXX, sin que se diera ninguna de las actitudes que expone en su escrito; tampoco me he percatado de algún acto de los descritos, por parte de la doctora Ligia y mucho menos por parte del doctor XXXX, ya que él se encuentra en otra área independiente a Servicios de Salud;...Finalmente en la parte de su escrito de queja en la que me menciona como que yo le contesté a la doctora XXXX que la doctora XXXX no era nadie, es mentira ya que yo nunca me expreso de esa manera y no he tenido nunca conflicto con la ahora quejosa, ni con alguna otra compañera de trabajo, así como tampoco recuerdo que se haya dado este diálogo entre la doctora XXXX y la doctora Flor Suaste...”.

XXXX:

“...al saber de la incorporación de la doctora XXXX, como XXXX y yo ocupábamos 2 dos escritorios, le dejamos uno de ellos, que es el que contenía los archivos del programa, indicándole que ella podía ocupar esa máquina, pero como se encontraba cerca del refrigerador de muestras, ella no quiso tomar ese escritorio, sino que prefirió elegir uno que se encontraba delante, que correspondía al equipo de Zoonosis, pero éste escritorio era ocupado

únicamente un rato, y digo que yo personalmente me encargué de gestionar con el doctor XXXX la utilización del escritorio, mientras que con la doctora Florida Suaste Zárate gestioné lo relacionado con la computadora

(...)

También quiero mencionar que a la doctora XXXX en ningún momento se le negó el acceso a la computadora, la cual quiero precisar que es del conocimiento de todo el personal de la Coordinación de Epidemiología y que los archivos del programa de micobacteriosis se encuentran sin contraseña dentro de la máquina, así como también existen en el lugar unos estantes con las carpetas y documentos del referido programa, el cual está a la vista de todos; quiero referir que la doctora XXXX a su incorporación a la Coordinación de Epidemiología estuvo prácticamente un mes sin participar, y es que este Programa de Micobacteriosis es muy demandante, e implica verificar las cuestiones de salud de los pacientes y una respuesta rápida; yo en lo personal me considero una persona muy activa y si algo desconozco desde mi perspectiva la solución es preguntarlo, pero la doctora XXXX es muy pasiva, de igual manera quiero precisar que yo no acostumbro ver las actividades que hacen mis compañeros, pero sí me daba cuenta que la doctora XXXX casi no trabajaba y por el contrario mi excompañero XXXX y yo por la dinámica de trabajo estábamos acostumbrados a apoyar en las diversas actividades a los compañeros de Epidemiología.

También sucedía que los demás Municipios pedían información o muestras y la doctora XXXX únicamente le respondía que ella no sabía, que esperaran a que llegáramos nosotros y nunca nos preguntaba las dudas que tenía, no sé si inclusive esto se debiera a que como yo soy licenciada en Enfermería Obstétrica y ella médico, consideraba incorrecto preguntarme a mí, esto lo digo porque la doctora XXXX era muy enfática en decir que tenía maestría y que era médico.

También quiero mencionar que en una ocasión yo le recriminé que había mucho trabajo del programa que ella coordinaba, y que éste trabajo se tenía que entregar de manera urgente, y en lugar de estar ella trabajando en el mismo, se encontraba platicando con mi ex compañero XXXX, precisando al respecto que son múltiples las consecuencias de no cumplir con nuestro trabajo en el tiempo de vida porque entre otras cosas implica que se pueda correr el riesgo de perder la muestra y así se debe volver a recabarla, y picar nuevamente al paciente; recuerdo también que en una ocasión estábamos viendo a un paciente y pidieron a mi ex compañero XXXX que atendiera otra cuestión relacionada con su propia función, pero aclarando que él se encontraba apoyando al Estado y a la Jurisdicción Sanitaria III, mientras que yo únicamente estaba encomendada a desempeñar mi labor en la Jurisdicción III, en esa ocasión yo le entregué los pendiente del paciente a la doctora XXXX y le pedí que los revisara, contestándome ella "no me explican bien qué deben hacer", ante esta respuesta yo salgo molesta y recuerdo que la doctora XXXX salió detrás de mí, especificando que cuando salí me comuniqué con XXXX para preguntarle cuáles eran los pendientes, y al terminar la llamada la doctora XXXX me cuestionó sobre lo que pasaba, y como yo me considero una persona directa le dije "doctora, usted también pudo haberle marcado a XXXX y haberse informado sobre lo que se requería"; siendo que esto particularmente me había molestado porque no estoy yo acostumbrada a trabajar así, sino como ya lo referí soy activa y lo que desconozco busco respuesta o solución.

XXXX:

"...recuerdo que al llegar la doctora XXXX me dijo que no quería herir susceptibilidades y que no me sintiera desplazado, yo le indiqué que no había ningún problema y le hice entrega de todo el contenido del programa, indicándole la ubicación de los documentos y muestras, pero ante esto ella me respondió "lo llevas bien tú, tú sígueme y me vas enterando", yo le dije que esto no era posible porque ella era la responsable, e inclusive la computadora que yo utilizaba que se encontraba en un escritorio al final de la oficina de Epidemiología, se la cedí a la doctora XXXX, haciendo mención que en dicha computadora se encontraba la base de datos de las muestras, ella ocupó dicha máquina por un tiempo mientras que yo me encargué de solicitar un escritorio y una máquina con el encargado de Zoonosis, siendo el doctor XXXX, yo duré en este lugar entre 15 quince días y un mes porque después la doctora XXXX me pidió ocupar dicho lugar; al paso de los días ella insistía en dicho cambio, a lo cual yo accedí

(...)

También quiero mencionar que desde el nivel Estatal ya estaban conscientes de que la doctora XXXX era la encargada del programa, por lo cual los correos iban dirigidos a ella pero en varias ocasiones, la mayoría de las ocasiones, el personal del nivel Estatal me llamaba para pedirme información diciéndome que le habían dado la indicación a la doctora XXXX pero que ella no se los mandaba, por lo que yo terminaba enviando dicha información con copia hacia la doctora XXXX, esto porque yo ya sabía que a ella le molestaba no tener conocimiento de las cosas....".

XXXX:

"...no estoy de acuerdo en la parte donde me menciona, ya que nunca hubo alguna indicación por parte de la doctora Ligia Gricelda Arce Padilla, como Jefa de la Jurisdicción Sanitaria número III, en el sentido de cambiar la información que se había recabado; en primera porque esto no se puede hacer ya que es una plataforma Federal con candados y no se pueden realizar cambios. Es cierto que recibí la encomienda de revisar el programa que coordinaba la doctora XXXX, siendo que además esto era una sus funciones de la doctora XXXX, pero como estaba incumpliendo esta parte, la doctora Ligia me solicitó el apoyo, yo efectivamente reviso el programa y me doy cuenta de que no había un manejo y un seguimiento adecuado de los pacientes, siendo esto una de las obligaciones de la doctora XXXX como coordinadora del programa de Tuberculosis que tenía que revisar, toda vez que se trata de un programa prioritario el cual afecta la salud de la población a nivel mundial, y la vigilancia inadecuada a los pacientes causa un fracaso al tratamiento..."

XXXX:

“...yo en ninguna ocasión he visto o escuchado algún trato en perjuicio de la doctora XXXX por parte de las autoridades que ella señala en su queja...”.

XXXX:

“...el doctor XXXX es el coordinador del área a la que me encuentro adscrita, y dentro de la cual también está la doctora XXXX, siendo que el doctor XXXX siempre ha mostrado un trato amable, respetuoso y de precaución para todo el personal de la Jurisdicción Sanitaria II... quiero referir que la doctora XXXX nunca ha mostrado iniciativa para realizar alguna actividad, y esto lo digo porque en la coordinación de epidemiología estamos acostumbrados a que cuando hay mucho trabajo nos apoyamos, inclusive sin que nos den esa indicación, pero la doctora XXXX, como ya lo expresé no muestra iniciativa de apoyarnos; no obstante esto siempre se le ha tomado en cuenta igual que al resto del personal...”.

XXXX:

“...desconozco todo lo que la doctora XXXX expone ya que ella se encuentra en la Coordinación de Epidemiología, mientras que yo como ya lo referí estoy adscrito a la Coordinación Administrativa, sin poder percatarme de la relación que se da entre la ahora quejosa y las autoridades que ella refiere. En cuanto a un acto de discriminación ejercido en contra de ella, refiero que igualmente lo desconozco y solamente puedo mencionar que en una ocasión, encontrándome en la oficina de mi jefa en una reunión, que lo es la licenciada XXXX, quien funge como Administradora de la Jurisdicción Sanitaria número III en Celaya, Guanajuato, recuerdo que se metió a la reunión la doctora XXXX comentando que le habían negado un permiso, pero como esto no es de mi incumbencia yo no presté atención y por tanto no supe quién se lo negó, qué tipo de permiso era, ni qué tipo de atención se le brindó...”.

XXXX:

“...se reincorporó a la Coordinación de Epidemiología la doctora XXXX, quedando al frente del programa de tuberculosis; desde su incorporación al igual que todo el personal se le asignó un lugar con escritorio, silla y sistema de cómputo, si bien los espacios son reducidos son también suficientes para el logro de los objetivos por los cuales nos contrataron; tengo entendido que a partir del mes de noviembre o diciembre del año pasado, la ahora quejosa recibió un oficio para incorporarse a otro lugar, se fue 2 dos días y posteriormente regresó a la Coordinación de Epidemiología; también me enteré que previo a esto ella había dejado de ser responsable del programa de tuberculosis, debido a que se hizo una evaluación del mismo y se demostró que había malos resultados con los pacientes.

A partir de que ella recibió el oficio al que me he referido y su posterior regreso a la coordinación, yo desconozco las funciones que ha desempeñado y es que sé que como su comisión lo es al Hospital General de Celaya, no se le pueden asignar funciones dentro de la Coordinación de Epidemiología; de igual manera quiero precisar que el apoyo que nos damos atiende a cuestiones de iniciativa, y en lo personal nunca he visto que la doctora XXXX pregunte o exprese su deseo de apoyar a los compañeros, sin embargo el trato que se le da siempre ha sido con respeto...”.

XXXX:

“...todos los que nos encontramos adscritos a la misma, contamos con escritorio, silla, computadora y demás instrumentos para el desempeño de nuestro trabajo. Es cierto que la infraestructura puede ser mejorada en relación con los espacios, pero en todo momento siempre hemos desempeñado nuestro trabajo con los instrumentos necesarios para el mismo, tal es el caso de la doctora XXXX...En cuanto a la doctora Flor quiero mencionar que yo nunca vi alguna situación de falta de respeto como maltrato o discriminación hacia la doctora XXXX o hacia cualquier otro de mis compañeros...Del Doctor XXXX, desconozco cuál es el trato que haya tenido con la que fuera su subordinada, la doctora XXXX...”.

XXXX:

“...señalando que únicamente por comentarios de la doctora XXXX, supe que en el mes de septiembre de 2016 dos mil dieciséis, la habían querido comisionar al Hospital General de Celaya, Guanajuato, y que ella no estaba de acuerdo, esto me lo refirió vía telefónica, así como en diversas ocasiones por el mismo medio me platicaba que se sentía discriminada, pero sobre ésta situación yo no fui testigo, ni conozco cómo es que se hayan dado las cosas. Lo que sí quiero manifestar, es que estando yo como encargada del Programa Estatal de Tuberculosis, se observaron indicadores de evaluación con bajo desempeño; para fortalecer lo anterior, se le brindó todo el apoyo por parte del área a la que me encuentro adscrita en el sentido de brindarle capacitación sobre el programa de tuberculosis, toda vez que ella no sabía utilizar la computadora para dar seguimiento a las actividades propias del programa; y una vez que se le dio dicha capacitación no observamos un incremento en el rendimiento del programa, ni hubo mejoras en el desempeño de las actividades por parte de la doctora XXXX, situación que se informó vía oficio a la Jefa de la Jurisdicción Sanitaria III, especificando que en dicho oficio únicamente se señala la deficiencia en el cumplimiento de los indicadores, pero no se especifica el nombre de la responsable, que lo es la ahora quejosa; agregando que también se vieron afectados estos indicadores reflejados en perjuicios a situaciones con los pacientes, particularmente en retrasos para su atención por cuestiones administrativas, y esto se debía a que se le pedía a la doctora XXXX se diera atención oportuna al seguimiento de los pacientes, señalando que tenía comisiones para acudir a cursos y que ella estaba en su derecho a realizar otras actividades laborales; por lo cual yo como encargada del Programa Estatal de Tuberculosis, atendiendo a las cuestiones jerárquicas laborales, giré un oficio informando que se había dado una indicación respecto a los puntos a cumplir del programa y que este no

se había realizado, reiterando que estos oficios siempre van en relación con los indicadores propios del programa, y con su cumplimiento o incumplimiento, sin señalarse particularmente al responsable, toda vez que atendiendo a los rangos jerárquicos a los que me he referido, los oficios son dirigidos a la Jefa de la Jurisdicción para que ella a su vez lo haga del conocimiento de sus subordinados y tome las medidas pertinentes para corregir dichas deficiencias...”.

De la lectura de los testimonios anteriores no se obtiene dato que confirme la versión de la queja, sin embargo una serie de testigos indicaron que existía un conflicto con la quejosa, que no se exteriorizó en formas de acoso laboral, sino de molestias y reproches por falta de cumplimiento de metas en programas internos de la secretaria, **cuestión que si bien no indica la existencia de violaciones a derechos humanos, sí evidencia un ambiente laboral con conflicto.**

En el segundo grupo de testigos se observan datos que indican que la aquí quejosa no contaba con funcionarios claros que realizar, así como el hecho de que se le demeritaba verbalmente, como se apunta en las siguientes declaraciones (énfasis añadido por esta Procuraduría):

XXXX:

“...durante el periodo que ya referí que estuve adscrita a dicha Jurisdicción Sanitaria sí me pude dar cuenta que la doctora XXXX no tenía un lugar fijo para el desarrollo de sus actividades laborales, ya que recuerdo que entrando al área de servicios de salud, a mano derecha, estaba el escritorio de la secretaria de Servicios de Salud, es decir la secretaria de la doctora Florida Suaste Zárate y a un lado de este escritorio en un rincón pequeño estaba una silla y un mueble pequeño, tipo cajón, ya que ni siquiera tenía las dimensiones de un escritorio y era en este lugar donde llegaba la doctora XXXX, desconociendo si fue el lugar que ella eligió para trabajar al no habersele definido un área fija o si ella había sido asignada a dicha zona, lo que sí me consta es que ahí la veía yo trabajando y ese rincón al que me refiero considero yo que no era un lugar digno para laborar.

También quiero mencionar que me tocó presenciar en una ocasión, sin recordar la fecha exacta, que una trabajadora administrativa de esa área de servicios de salud de nombre XXXX desconociendo sus apellidos, se dirigió hacia la doctora XXXX, arrojándole sobre su mueble de trabajo, unos papeles sin percatarme yo en qué consistían dichos documentos, pero los menciona la ahora quejosa en su escrito.

También quiero mencionar que durante mi permanencia en dicha Jurisdicción yo notaba que el lenguaje no verbal de las doctoras Ligia Gricelda Arce Padilla y Florida Suaste Zárate, en las participaciones que tenía la doctora XXXX era como de incomodidad, es decir les molestaba que hablara, haciendo la aclaración que esto yo lo notaba por los gestos únicamente, lo que sí llegué a escuchar fueron comentarios refiriéndose a la hora quejosa como una persona floja y que no hacía nada, esos comentarios no me los hacían a mí directamente pero yo sí escuchaba en las reuniones que las 2 dos doctoras a las que me he referido, es decir la doctora Gricelda Arce y la doctora Florida Suaste lo expresaban hacia los demás compañeros...”.

XXXX:

“...yo fui testigo de la solicitud de la doctora XXXX para acudir a comisión al Hospital General de Celaya, en el año 2008 dos mil ocho, presencié su regreso al término de dicha comisión durante el año 2015 dos mil quince; siendo que a su regreso efectivamente ella estuvo como persona flotante, es decir **no tenía un espacio físico asignado**, inicialmente se encontraba adscrita al área de servicios de salud, posteriormente fue asignada al programa de Atención al Adulto y Adulto Mayor en la actividad de revisión de expediente clínico y posteriormente con la misma actividad en el área de Calidad, siendo hasta este momento cuando se le asigna un escritorio, una silla y una computadora compartida con más trabajadores; siendo siempre notoria la asignación de labores a otros compañeros de trabajo, aún y cuando esto implicara una disminución del rendimiento o resultados del área o de las propias personas que se desempeñaban en la misma, es decir en servicios de salud; siendo que a ella la ponían a realizar cuestiones de captura...realizo recorridos por todas las áreas de la Jurisdicción Sanitaria, acción que me permite darme cuenta de lo que sucede particularmente con la doctora XXXX, entre otras cuestiones que a ella no le permiten participar en procesos de supervisión del programa de calidad, se da lectura de documentos sin estar ella presente, es decir no se le incluye en ocasiones, reiterando que todo esto es muy notorio cuando yo pasaba al interior del área de Servicios de Salud. **También quiero mencionar que sí fui parte de los actos que menciona la doctora XXXX, en el tema de las referencias, es decir su escritorio se encontraba limpio y sin pendientes, cuando se acercó la doctora Florida Suaste Zárate arrojándole los documentos de referencia y contrarreferencia, asignándole la actividad de organización alfabética de los mismos, generando con esto mucha tensión en el equipo de trabajo**

(...)

Recuerdo que en lo referente al programa de tuberculosis, para el desarrollo de dicha actividad, se requería el acceso a una plataforma, pero no le proporcionaban contraseñas de acceso, lo que provocó que no hubiera visualización ni gestión de reportes, y digo que esto lo hacían así XXXX y XXXX por indicación directa del doctor XXXX.

(...)

También me pude dar cuenta que en varias ocasiones después del horario laboral permaneció en la Jurisdicción la doctora XXXX esperando a ser atendida por la doctora Ligia, sin que se diera esta entrevista entre ambas; la doctora XXXX le externa su preocupación ante ese impedimento en el acceso a la plataforma requerida, y digo que esto efectivamente así sucede porque yo continué realizando mis recorridos. Incluso a la fecha el trato es “cero”, entre la doctora Ligia y la doctora XXXX, siendo que hasta el mes de diciembre del año

2016 dos mil dieciséis, me empecé a dar cuenta que le asignaban actividades a la doctora XXXX, especificando que dichas actividades eran mínimas, alrededor de unas 3 tres actividades por semana y que además sin un afán demeritorio quiero decir que esas actividades cualquiera las podría hacer; asimismo, una vez que finalizó el contrato económico profesional de servicios de los licenciados en enfermería, la doctora XXXX comenzó a realizar algunas de las actividades que ellos venían desempeñando, esto a petición del Coordinador de Epidemiología...”.

XXXX:

“...señalando que durante mi estancia en la Secretaría Técnica yo me percaté que se encontraba la doctora XXXX adscrita a la Coordinación de Servicios de Salud, bajo la supervisión de la titular, doctora Florida Suaste Zárate donde me doy cuenta que **la doctora XXXX no tenía funciones definidas, así como tampoco tenía nombramiento ni un lugar de trabajo definido, sino que apoyaba a donde se requiera dentro de la propia coordinación.**”

Como una de mis funciones en la Secretaría Técnica era la de revisar el trabajo en todas las coordinaciones, que lo son: Epidemiología, Servicios de Salud, Promoción de la Salud, Enseñanza, Salud Reproductiva, Administración y Regulación Sanitaria, a razón de esto yo me daba cuenta de lo que sucedía en las diferentes áreas, inclusive recuerdo haberle preguntado a la doctora Florida Suaste Zárate sobre la actividad que realizaba la doctora XXXX, estando ella presente y encontrándonos en el área de recursos humanos, y al parecer la doctora XXXX escuchó cuando la doctora Florida mencionó que no era nadie, yo le pedí a la doctora que no se expresara así; asimismo, también me tocó darme cuenta que con posterioridad la doctora XXXX fue cambiada a la Coordinación de Epidemiología donde se mantuvo sin actividad alguna, aún y cuando la doctora XXXX constantemente solicitaba se le asignara actividades tanto al doctor XXXX como a la doctora Ligia, y a la doctora Florida durante el tiempo en que estuvo en la Coordinación de Servicios de Salud.

También al respecto le pregunté sobre sus actividades de la doctora XXXX al doctor XXX y él únicamente me respondió “allí está”. Por otra parte derivado de mis funciones yo me di cuenta que la doctora XXXX mandaba diversos escritos a Guanajuato y a la Jefatura Jurisdiccional, así como exponía su inconformidad de manera verbal en la Jefatura, es decir lo relacionado con que se le asignaran actividades, recordando que ella solicitó llevar a cabo el Programa de la Red Hospitalaria de Vigilancia Epidemiológica (RHOVE), el cual no le fue concedido desconociendo la causa, y retomando el tema de los escritos dirigidos a Guanajuato digo que yo sí conozco en persona y por su cargo al licenciado XXXX, pero no me ha tocado verlo interactuar con la doctora XXXX.

También me consta que la doctora XXXX solicitaba citas para platicar con la doctora Ligia, siendo que en ocasiones se le atendía y en otras no por estar la doctora Ligia dedicada a otras actividades, sabiendo que estas solicitudes de cita eran con la finalidad de solicitar la acción de actividades, incluso en ocasiones se reunieron la doctora XXXX, la doctora Ligia y con la enfermera XXXX que es la representante Sindical, y a razón de estas citas la doctora Ligia expresaba que ya no quería tocar más el tema, argumentando ser ésta la causa por la cual no atendía a la doctora XXXX.

Digo que también me tocó ver en ocasiones a la doctora XXXX esperando fuera del horario laboral ser atendida por la doctora Ligia, pero yo una vez que terminaba mi trabajo me retiraba, desconociendo si haya sido atendida o en qué horario se retiraba la doctora Ligia. En otra ocasión estando conviviendo algunos compañeros, escuché que la doctora XXXX comentó que el licenciado XXXX le había sugerido jubilarse ofreciéndole una compensación, siendo que la doctora XXXX se encontraba enojada. Con la doctora XXXX yo ya no he tenido tratado porque estuve de incapacidad por 19 diecinueve días a partir del 17 diecisiete de enero del año en curso, pero sí puedo mencionar que la doctora XXXX es una profesionista capaz y que cuenta con Maestría en Salud Pública, además de haber estado en Epidemiología en el Hospital General de Celaya, y se desempeñó como Epidemióloga en la Jurisdicción y como apoyo al Jefe Jurisdiccional, por lo que sí llamada la atención que la tenga sin actividades; por último digo que también me tocó presenciar cuando la doctora Ligia Arce Padilla le pidió a la doctora XXXX que hiciera un escrito solicitando cambiarse al área de Epidemiología del Hospital General de Celaya, indicándole que ella iba a hablar con el Director de dicho Nosocomio para que se diera ese cambio, pero al paso de los días supe que el oficio de cambio era hacia el área de urgencias del Hospital General, argumentando la doctora XXXX que ella se había desempeñado en área administrativa todo el tiempo, pero que pese a esto ella no tenía inconveniente en irse, siempre y cuando le dieran un tiempo para capacitarse, recibiendo como respuesta que la doctora Ligia hiciera el comentario “qué no eres doctora”, siendo éstas todas las situaciones de las que me he percatado respecto a los hechos materia de queja”.

XXXX:

“...desde que se incorporó a dicha Coordinación la doctora XXXX tuvo un escritorio el cual me consta que no le gustó y mandó traer uno distinto, esto lo sé porque yo con quien fuera mi compañero de nombre XXXX, nos encargamos de llevarle el escritorio y una cajonera que solicitó, las cuales tomamos del almacén, desconociendo ante quién haya realizado este trámite la doctora XXXX, pero por esta razón sí puedo asegurar que siempre ha contado con un lugar asignado ...yo sí saludo a la doctora XXXX y he visto que todos mis compañeros y superiores también lo hacen, me ha tocado en ocasiones que la doctora Ligia Arce Padilla vaya a la oficina y nos salude, pero no he puesto atención en lo particular entre la doctora Ligia y la doctora XXXX, señalando que yo inclusive hace como mes y medio, aproximadamente, **al ver que la doctora XXXX no tenía actividades le sugerí hablara con la doctora Ligia, pero desconozco si lo haya hecho;** agregando que en la Coordinación de Epidemiología hay muchas actividades y pese a esto la doctora XXXX no muestra iniciativa en tratar de apoyarnos...”.

XXXX:

“...efectivamente a su arribo de la ahora quejosa XXXX a la Jefatura de la Jurisdicción Sanitaria con sede en Celaya, Guanajuato, particularmente en la Coordinación de Servicios de Salud, no tenía un espacio físico, ni los instrumentos para realizar su actividad, esto lo sé porque en ese entonces yo me encontraba adscrita al área de

recursos materiales, y recuerdo que la doctora Florida Suaste Zárate o la doctora XXXX, me solicitaron un escritorio para la segunda de las mencionadas; en cuanto a la Coordinación de Epidemiología, yo no me percaté que la doctora XXXX no contara con un lugar de trabajo.

También menciono que sobre este documento yo **mandé un correo a la doctora Ligia, la cual me pidió verificar con el área de recursos humanos y con el área jurídica de la Secretaría de Salud, así como con el área de relaciones laborales, respecto de la situación de la doctora XXXX, donde obtuvimos respuesta el licenciado XXXX, Jefe de Recursos Humanos adscrito a la Jurisdicción Sanitaria número III con sede en Celaya, Guanajuato, y yo, de parte de la Jefa de Departamento de Relaciones Laborales del ISAPEG, que se continuara con el trámite e inclusive que ya se iba a proceder a borrar del sistema la huella digital de la doctora XXXX, que no se le permitiera registrarse en ninguna libreta y que si ella mantenía su deseo de continuar en la cabecera jurisdiccional no se le asignaran actividades.**

Por todo esto es que yo en lo personal digo que sí percibo una discriminación hacia la doctora XXXX, con independencia de que ella sea buena o mala trabajadora; además quiero referir que en una ocasión, sin recordar la fecha exacta, yo me encontraba con 2 dos trabajadores de la Jurisdicción de nombres XXXX y XXXX, quienes inclusive tengo conocimiento que ya acudieron a estas oficinas a declarar, y en ese entonces acudió conmigo la doctora XXXX pidiéndome que le firmara su pase de salida porque nadie más se lo quería firmar, lo cual yo hice, haciendo mención que con este acto di pie a que se pensara que yo tomé partido en este problema; sin embargo, yo no estoy de parte del trabajador, ni de la Secretaría de Salud sino que actúo en respecto a los derechos laborales. En cuanto al doctor XXXX digo que él es un tipo muy amable y en lo particular no me ha tocado verlo interactuando con la doctora XXXX, por lo que desconozco si haya existido algún maltrato de parte de él hacia ella, pero no lo creo posible. En cuanto a la doctora Florida Suaste menciono que tampoco la he visto interactuar con la doctora XXXX y finalmente, en lo que respecta al licenciado XXXX, refiero que únicamente he visto que aparece su nombre y firma en los oficios de cambio de adscripción que he notificado a la ahora quejosa, sin conocer alguna otra situación que se pudiera haber dado entre los referidos intervinientes...”.

De los datos anteriores se infiere que hay versiones que robustecen la queja en el sentido de que no contaba con funciones claras, haber sido sujeta de señalamientos despectivos de forma verbal y de no contar con un espacio de trabajo digno, acciones que coinciden con el supuesto de acoso laboral señalado por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis ya citada de rubro **ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA**, en cuyo texto señala, pues la misma tipología de este fenómeno de acuerdo a dicho precedente es una acción continua que tiene como fin la exclusión a través de acciones de demeritar u opacar a la víctima, en cuestiones tales como la exclusión de labores, como el caso en particular.

En efecto, los testimonios referidos que confirman la versión de la quejosa sumados a aquellos que indican conflictos con la doliente por el desarrollo de sus funciones, permite confirmar que XXXX ha sido sujeta a acciones de exclusión, todo ello dentro de un ambiente laboral con conflicto, en concreto de las funcionarias Ligia Gricelda Arce Padilla y Florida Suaste Zárate, en contra de quienes se emite juicio de reproche, y no así por lo que trata a XXXX y XXXX, por no existir datos que indiquen violaciones por parte de los mismos.

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente emitir los siguientes resolutivos:

RECOMENDACIÓN

ÚNICA. Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado, emite **Acuerdo de Recomendación** al doctor **Daniel Alberto Díaz Martínez, Secretario de Salud del Estado**, a efecto de que instruya a la doctora **Ligia Gricelda Arce Padilla, Jefa de la Jurisdicción** y a **Florida Suaste Zárate, Coordinadora de Servicios de Salud**, ambas adscritas a la **Jurisdicción Sanitaria número III con residencia en Celaya, Guanajuato**, implementen un diagnóstico que tenga como objetivo mejorar el clima laboral y, con ello, se eviten actos de acoso laboral como el acaecido en perjuicio de **XXXX**.

Asimismo, se implementen acciones para la debida atención y seguimiento al caso materia génesis del presente asunto.

La autoridad se servirá informar a este Organismo, si acepta la presente Recomendación en el término de 5 cinco días hábiles posteriores a su notificación y; en su caso, dentro de los 15 quince días posteriores aportará las pruebas que acrediten su cumplimiento.

ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN

ÚNICO.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado, emite **ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN** al doctor **Daniel Alberto Díaz Martínez, Secretario de Salud en el Estado**, respecto de la **Violación del derecho a la dignidad humana** que les fuera reclamada al doctor **XXXX, Coordinador de Epidemiología**, y **XXXX, Director General de Recurso Humanos de la Secretaría de Salud del Estado de Guanajuato**, por parte de **XXXX**.

Notifíquese.

Así lo resolvió y firmó el licenciado **José Raúl Montero de Alba**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

L. LAEO*