

RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a los 28 veintiocho días del mes de noviembre del año 2019 dos mil diecinueve.

V I S T O para resolver el expediente número **50/19-B**, relativo a la queja interpuesta por **XXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que considera violatorios de sus Derechos Humanos y que atribuye a **PERSONAL ADSCRITO AL HOSPITAL MATERNO INFANTIL DE IRAPUATO, GUANAJUATO**.

SUMARIO

La parte lesa se dolió de las acciones desplegadas por el Jefe de Servicios del Hospital Materno Infantil de Irapuato, Guanajuato, cuando le presentó la incapacidad que le fue otorgada por médicos, acciones que consideró humillantes y denigrantes; así mismo, se inconformó que la Jefa de Recursos Humanos del citado nosocomio le haya solicitado su renuncia a pesar de que aún no se terminaba su contrato, coaccionándola que de no firmar no trabajaría en ninguna dependencia de gobierno.

CASO CONCRETO

- **Violación al derecho a desarrollarse en un ambiente laboral, libre de violencia.**

El trabajo es condición humana.¹ Por medio de éste, se busca asegurar las necesidades básicas, e incluso lograr una buena vida². Es una operación retribuida, resultado de la actividad humana; y también es conceptualizable como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.³

Es así que el trabajo, origina la necesidad del establecimiento de normas tendientes a la protección de quienes sólo poseen su fuerza de trabajo. De este modo, el denominado "Derecho al Trabajo", implicó la aparición de un catálogo de derechos humanos, también conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes por el sólo hecho de ser persona y trabajar.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.⁴

El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

- 1) libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública;
- 2) derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos;
- 3) **dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.**

El trabajo expande su importancia al ámbito económico, social y político, de ahí la necesidad de que bajo la lupa de los derechos humanos se desenvuelva, pues sólo a través de la observancia de estos derechos humanos laborales se asegura que quienes tengan trabajo gocen de los beneficios de los derechos fundamentales de la persona que labora, para que lo realice con dignidad y que los valores de igualdad de trabajo, de igualdad de salario, de igualdad de género y sin discriminación alguna sean plenamente respetados.

Ahora bien, se contempla que dentro del derecho al trabajo, puede verse afectada por la violencia laboral, misma que presenta muchas facetas y se da en varias direcciones: descendente (del jefa/e), ascendente (del subordinada/o) y horizontal (de compañeras/os o colegas de trabajo) y su efecto en la salud es indiscutible, tanto para el sistema social e institucional, como para las y los trabajadores y sus familias.

La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro —directa o indirectamente— su seguridad, su bienestar o su salud⁵.

Dentro de las facetas en que se puede mostrar existe una que es difícil dilucidar con claridad, esta es la violencia

¹Höffe, O., Ciudadano Económico, Ciudadano del Estado, Ciudadano del Mundo. Ética política en la era de la globalización, Buenos Aires, Katz, 2007, p. 21.

²Idem, pp. 22 y 23.

³ Definición Real Academia Española. Cfr. <http://rae.es/>

⁴Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre*. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Disponible en: https://www.refworld.org/es/publisher/CESCR/GENERAL_47ebcb332_0.html

⁵Definición adaptada de la Comisión Europea. En OIT, CIE, OMS e ISP (2002) Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud, Ginebra, disponible en https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44072/9223134463_spa.pdf;jsessionid=38122E514CDD8B8D44EC016B8B5A2F52?sequence=1

psicológica, puesto que la naturaleza de una relación jerárquica es de supra-subordinación, por lo cual se pueden confundir actos de violencia psicológica con actos propios de la autoridad que enviste el sujeto en posición de supra ordinación.

Así, la violencia psicológica en el ambiente laboral implica que en la relación en la que se presenta, el sujeto activo genere en el sujeto pasivo condiciones que menoscaben su dignidad como persona o sus capacidades como profesional, su derecho a desarrollarse en el empleo, en general, cualquier acto que aunque por sí mismo no se observe como un acto violento, la actualización de sus supuestos de hecho sí resultarían en efectos indirectos en el corto, mediano o largo plazo que afecten el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas.

De igual forma, se contempla que en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia, contempla que existe violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o respetar su permanencia y en modo general a actos u omisiones en abuso de poder que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, lo cual impide su desarrollo, a saber:

ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide 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.

ARTÍCULO 11.- 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, a 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

Así mismo, a nivel local se encuentra contemplada la figura de violencia laboral en la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia en el Estado de Guanajuato, a saber:

Artículo 6. Los ámbitos en donde se presenta violencia son: I. Intrafamiliar; II. Laboral; III. Educativo; y IV. Comunitario.

Artículo 8. Es toda violencia que se da entre personas que tienen un vínculo laboral o que se encuentran laborando en el mismo centro de trabajo, ya sea que exista una relación de jerarquía o no.

Por su parte, el citado ordenamiento define en el artículo 3° tercero la violencia como *todo acto u omisión con la intención de agredir a otra persona de manera física o moral que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad o integridad de las personas.*

En atención a las citadas disposiciones jurídicas nacionales e internacionales, es de destacarse la obligación positiva que tienen todas las autoridades además de preservar los derechos de los trabajadores es que los mismos realicen sus funciones en un entorno libre de violencia, condición que les permita laborar con motivación, confianza y autoestima, protegiendo la dignidad humana protegida como un derecho humano y fundamental.

Lo anterior es así pues la Primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de rubro DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA, ha señalado de manera concreta el carácter fundamental y esencial de la dignidad humana como norma dentro del Estado mexicano, tanto en la relación entre el Estado y particulares, así como particulares mismos, pues explicó:

“La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.

Ahora bien, en el presente caso, XXXX, aludió haber sido contratada a partir del 1 primero de noviembre de 2018 dos mil dieciocho, como XXXX en el Hospital Materno Infantil de Irapuato, Guanajuato, y refirió que su contrato le fue renovado del mes de enero hasta el mes de marzo de 2018 dos mil dieciocho; indicó que el 15 quince de febrero de 2019 dos mil diecinueve tuvo un incidente familiar, el cual ocasionó lesiones, ante lo cual acudió al mismo nosocomio al área de urgencias, donde una doctora le tomó una radiografía y determinó esguince cervical grado uno, le aconsejó acudir al área de traumatología, otorgándole incapacidad por dos días.

Posteriormente, señaló haber acudido al Hospital General de Irapuato, donde una doctora le diagnosticó esguince grado dos, indicándole incapacidad por veintiocho días.

Es decir, refirió haber regresado a su centro de trabajo (hospital materno infantil) a efecto de validar su nota médica para incapacidad, siendo atendida por la doctora Irazú por órdenes del Director del nosocomio, motivo por el que le volvieron a realizar rayos X, ante lo cual la doctora citada le redujo la incapacidad a 14 catorce días.

En este sentido, respecto a la queja, advirtió que su dolencia en contra de su superior jerárquico que se ostenta como Jefe de Servicio, Eduardo Soto Mendoza y de la Jefa de Recursos Humanos, Andrea de Dios Hernández Hernández, toda vez que realizaron actos dentro del ámbito laboral que le provocaron sentirse humillada y denigrada, circunstancias que además ocasionan que se sintiera asustada toda vez que temía perder su trabajo.

De manera específica, indicó que el Jefe de Servicios Eduardo Soto Mendoza, a pesar de le había informado respecto a su incapacidad el día 18 dieciocho de febrero de 2019 dos mil diecinueve, y contar con un diagnóstico por parte de un especialista traumatológico, le cuestionó qué le había sucedido, por lo que se vio forzada a contar el incidente familiar por el que había pasado, ante lo cual el Jefe de Servicio le manifestó que no le creía, así mismo, le pidió las radiografías, cuestionándole si presentaba golpes; agregó que ese mismo día, por vía XXXX el citado servidor público le solicitó fotos de sus *moretones*, por lo que ante el temor de perder su trabajo, le envió por esa vía imágenes de las mismas así como de la denuncia penal.

Por parte de la Jefa de Recursos Humanos Andrea de Dios Hernández Hernández, precisó que su inconformidad radica en que al cuestionarle a la citada servidora pública el motivo por el que no aparecía en la lista de personas que les piden documentos para renovar su contrato, le indicó que no era creíble su incapacidad, pues alguien la había visto sin un collarín, momento en el que le entregó su renuncia antes del término de su contrato, además le refirió que de no firmar la renuncia no sería contratada en ninguna dependencia de gobierno.

A su vez, la quejosa refirió que tras negarse a firmar la renuncia, el Jefe de Servicio Eduardo Soto Mendoza elaboró en ese momento un "exhorto" llamándole la atención por hechos sucedidos una semana anterior y lo cual indicó fue derivado de la falta de capacitación necesaria para el desarrollo de su labor.

De frente a la imputación, el director del Hospital Materno Infantil de Irapuato, Fernando Contreras Zavala, señaló que la quejosa sí recibió capacitación en el mes de octubre de 2018 dos mil dieciocho, asimismo, desconoció haber ordenado que se realizara otra valoración por la doctora Irasu, a pesar de que ya había diagnosticada por el especialista adscrito al Hospital General de Irapuato, Guanajuato, quien le había otorgado incapacidad de 28 veintiocho días, ante lo cual precisó:

- Que en fecha 16 dieciséis de febrero de 2019 dos mil diecinueve, en el Hospital que preside se le diagnosticó esguince cervical grado 1 por lo que se le otorgó dos días de incapacidad, solicitando valoración por el servicio de traumatología del Hospital General de Irapuato.
- En fecha 17 diecisiete de febrero de 2019 dos mil diecinueve, por parte del médico general del servicio de Urgencias del Hospital general de Irapuato, le indicó incapacidad por 28 veintiocho días, collarín philadelphia.
- El 20 veinte de febrero del año en cita, acudió a validación de licencia médica y de acuerdo al proceso establecido la doctora Gloria Irasu Echeverría Manríquez, solicitó su resumen o nota médica, sin contar con los estudios, motivo por el que la doctora solicitó una radiografía y así complementar los requisitos de validación de la licencia médica, posterior a la revaloración clínica de la radiografía, la profesionista diagnosticó a la quejosa con esguince cervical grado 1, ante lo cual extendió la validación de la licencia médica por 14 catorce días con receta médica, refiriendo que debía acudir a revaloración.
- Indicó que el 2 dos de marzo de 2019 dos mil diecinueve, al término de la licencia médica, la quejosa acudió a laborar de manera ordinaria, quien externó que no requería más incapacidad.

A efecto de confirmar su dicho, el Director remitió las siguientes documentales:

- Carta descriptiva del curso de capacitación sobre manejo higiénico de alimentos en el área de dietología de fecha 27 veintisiete de octubre de 2018 dos mil dieciocho, así como un listado (sin fecha) del manejo higiénico de alimentos en el cual se aprecia la firma de XXXX (Foja 26),
- formato de Triage de fecha 16 dieciséis de febrero de 2019 dos mil diecinueve a nombre de la quejosa
- Notas de evolución para la continuidad de atención médica a nombre de la quejosa de fecha citada, suscrita por la doctora Claudia Rosales, quien le recomienda 2 dos días de incapacidad a efecto de ser valorada por servicio de traumatología (Foja 30)
- Hoja de urgencias XXX de fecha 17 diecisiete de febrero de 2018 dos mil dieciocho suscrito por la doctora Gloria Velázquez Pérez, quien diagnosticó esguince grado II dos y la indicación de reposo por 28 veintiocho días (Foja 32)

- Validación médica de fecha 20 veinte de febrero de 2019 dos mil diecinueve, suscrita por la Doctora Gloria Irasu Echeverría Manríquez, quien le diagnosticó esguince cervical I, otorgándole 14 catorce días de incapacidad. (Foja 33)

Del dicho del director del Hospital Materno Infantil de Irapuato, Guanajuato, y de las documentales ofrecidas por el mismo, se confirma que la quejosa fue debidamente diagnosticada en tres ocasiones con un esguince cervical, además que en las tres valoraciones le fue concedida incapacidad médica.

Siguiendo con el análisis que nos ocupa, el director en su informe desconoció la actuación imputada al Jefe de Servicio Eduardo Soto Mendoza y de la Jefa de Recursos Humanos Andrea de Dios Hernández Hernández, precisó que la contratación y recontractación la realiza bajo la coordinación del Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato (ISAPEG) y que la Jefa de Recursos Humanos del Hospital que preside, no ha recibido instrucción alguna para solicitar renuncia, pues informó:

“...Informo que desconozco por no ser hechos propios, sin embargo informo que los periodos de contratación y recontractación se realizan bajo la coordinación de la Dirección General de Recursos Humanos del ISAPEG, cada 15 quince días y que La L.P.O. Andrea de Dios Hernández Hernández, Jefa del Departamento de Recursos Humanos del Hospital Materno Infantil de Irapuato no ha recibido instrucción de mi parte para solicitar alguna renuncia...”.

Por su parte, el Jefe de Cocina (servicios) del Hospital Materno Infantil de Irapuato, Guanajuato, Eduardo Soto Mendoza admitió haber solicitado a la quejosa fotografías del moretón que presentaba, explicó que esta acción la realizó a efecto de que la revaloraran, lo anterior a pesar de el mismo servidor público señaló que ya tenía conocimiento de la incapacidad que le había sido extendida por catorce días, pues manifestó:

*“...el día lunes 18 dieciocho de febrero de la misma anualidad la hoy inconforme XXXX se hizo presente en el Hospital Materno Infantil llevando consigo la incapacidad que le fue extendida en el Hospital General de Irapuato, Guanajuato, **dicha incapacidad me la mostró y le expliqué que la misma la tendría que presentar en el área de recursos humanos, esto a efecto de que siguiendo el protocolo para la validación de incapacidades externas,** tendría que presentar la receta, análisis de laboratorio o en su caso rayos x, con el personal encargado de llevar a cabo la validación; de igual manera le pregunté cómo se encontraba en su estado de salud...la hoy inconforme acudió al área de validación de las incapacidades externas, **y el mismo día regresó con el de la voz informándome que le extendieron una incapacidad por 14 catorce días**...le pregunté que si contaba con alguna foto del moretón que presentaba, a fin de poder hablar con la doctora Irazú y así pudiera brindar una revaloración, por lo anterior XXXX me envió vía XXXX 2 dos fotografías en una de ellas se aprecia su rostro y en la otra se aprecia la lesión que se encuentra en la región infra escapular izquierda, dicha lesión consistía en un moretón; también es importante señalar que si bien es cierto que la hoy inconforme me mandó por XXXX una foto de la denuncia que interpuso ante el Ministerio Público por las lesiones que sufrió a manos de su hermano, también es cierto que el de la voz en ningún momento le solicitó que me enviara fotos de dicha denuncia...”*

Por su parte, la Jefa de Recursos Humanos Andrea de Dios Hernández Hernández, negó haber solicitado la renuncia a la parte lesa, quien formuló demanda laboral por el mismo señalamiento, además negó haber manifestado que de no renunciar no podría laborar en ninguna oficina de gobierno, ya que manifestó:

“...la de la voz en ningún momento le pedí su renuncia como lo refiere en su queja, en cuanto al tema laboral de la hoy inconforme es de mi conocimiento que formuló demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con sede en Irapuato, Guanajuato... resulta falso que la de la voz le hubiese manifestado a la hoy inconforme que si no firmaba renuncia no podría trabajar en ninguna dependencia de gobierno...”

Así pues, se tiene entonces que el Jefe de Servicio Eduardo Soto Mendoza admitió haber solicitado a la quejosa, le enviara fotografías de su superficie corporal para verificar o comprobar que tuviera lesiones, lo que se relaciona con la conversación e imágenes que a través de XXXX, fueron agregados al sumario por parte de la quejosa y mismas que al ser inspeccionadas, revelan la imagen de la inconforme alzando su ropa y mostrando partes de su cuerpo y de su cara, apreciándose afecciones corporales, sin que el servidor público contara con la justificación normativa alguna respecto de su conducta, siendo que la autoridad debe adecuar su actuación a la exigencia de la norma, lo que en la especie no ocurrió.

Lo anterior es así, pues el Jefe del Servicio Eduardo Soto Mendoza, no posee la posibilidad legal ni profesional de calificar el diagnóstico de los médicos que otorgaron la atención a la quejosa en materia de salud, además de considerarse que no necesariamente las afecciones corporales pueden ser apreciadas a simple vista, de hecho en el caso que ocupa resultaba además de invasivo, ocioso que el jefe de servicio solicitara fotografías del cuerpo de la parte lesa, pues las lesiones cervicales determinadas por profesionales de la salud no se aprecian a simple vista.

Se pondera también que la doliente haya aceptado enviar las imágenes de su cuerpo a petición de quien en ese momento resultaba su superior jerárquico, pues en la aplicación de la sana lógica bajo el tenor de la relación asimétrica de poder dentro de la cual, el jefe de servicio implica la figura de autoridad sobre de la quejosa.

Aunado a lo anterior, se contempla que la quejosa se encontraba en estado de vulnerabilidad, pues el trámite de incapacidad que llevó a cabo y que reportó debidamente a dicho superior, resultaba de agresiones físicas en

su agravio que incluso denunció ante la Fiscalía del Estado, situación que también era de conocimiento del señalado como responsable, pues el mismo así lo manifestó.

Así también, se considera que el señalado como responsable, manifestó tener conocimiento que la quejosa fue sometida a 3 valoraciones médicas por personal médico adscrito a su mismo centro de trabajo, Hospital Materno Infantil de Irapuato, posterior Hospital General de Irapuato y nuevamente por Hospital Materno Infantil.

De tal forma, todo lo anterior presume válidamente la existencia de los hechos dolidos por XXXX, realizados por el Jefe de Servicios, Eduardo Soto Mendoza.

Por otra parte, la inconforme expuso el temor de perder su empleo al ser ella el único medio de sustento de su hija, solo por haber solicitado una incapacidad por hechos de agresión de la que fue víctima y de los cuales no cabía razón legal para demostrarlos ante los ahora señalados como responsables, quienes colocaron en tela de juicio su calidad de víctima, además de presionarla para firmar su renuncia, pues recordemos mencionó:

“...Entonces creo que el Jefe de Servicio Eduardo Soto y la Jefa de Recursos Humanos Andrea de Dios Hernández Hernández, me han humillado, jugando con mi persona y con mi hija, porque yo soy el único sustentos de mi hija, y sin más solo quieren dejarme sin trabajo, presionándome con la amenaza de que ya no volveré a tener un trabajo en gobierno, levantando un exhorto por hechos derivados de la falta de capacitación que no es mi culpa, como presión para firmar mi renuncia y todo porque no creyeron en la agresión familiar que sufrí, duda que también me causa agravio, porque presente la documental oficial para acreditar mi incapacidad, no tenían derecho a invadir mi privacidad, pidiéndome fotos de mi persona, la denuncia penal, la radiografía, o solo decir que no me creen porque alguien no me vio con el collarin...”

En mismo tenor, si bien se tiene que la Jefa de Recursos Humanos Andrea de Dios Hernández Hernández, negó la imputación en su contra, obra en el sumario el citatorio emitido por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo dirigido al Instituto de Salud Pública del estado de Guanajuato (foja 45), lo que abona a la necesidad de la parte lesa en defensa de sus derechos laborales, ello en fecha anterior al término de su contrato, a más de la afirmación de quien se duele, en el sentido de que el día 11 once de marzo del 2019, no apareció su nombre en la lista de personas a las que se renovarían el contrato, no fue controvertido por la autoridad, lo que permite presunción de veracidad del hecho, atentos a lo establecido por el artículo 43 cuarenta y tres de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, que estipula:

“La falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, hará que se tengan por ciertos los hechos materia de la queja o denuncia, salvo prueba en contrario”.

Reflejado en el criterio del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, a saber del caso *Velásquez Rodríguez vs Honduras*, ventilado en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que al respecto pronunció:

“180. No se atendieron los requerimientos de la Comisión en el sentido de informar sobre la situación planteada, al punto de que dicha Comisión hubo de aplicar la presunción de veracidad de los hechos denunciados por la falta de respuesta del Gobierno”.

Mismo criterio de presunción de veracidad aplicable al hecho consistente en que al negarse la afectada a firmar la renuncia, el Jefe de Servicio Eduardo Soto Mendoza elaboró en ese momento un “exhorto” llamándole la atención por hechos sucedidos una semana anterior, lo anterior es así pues a pesar de que el Director del Hospital Materno Infantil de Irapuato, Guanajuato, remitió documental que confirma que la quejosa acudió a una capacitación en el mes de octubre de 2018 dos mil dieciocho, además de referir que no existió antecedente documentado del citado hecho, se considera que el Jefe de Servicios, no confirmó el argumento del director, pues nada relató respecto a los hechos.

Por ello, es de administrarse los elementos de convicción que anteriormente se han analizado, bajo la óptica particular de ponderación de pruebas dentro de la materia de Derechos Humanos, como ha sido establecido ya dentro del Sistema Interamericano de la materia, atentos al criterio asumido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso *Paniagua Morales Vs Guatemala*, respectode las particularidades propias que diferencian el proceso en la materia que ocupa y el derecho tradicional interno de cada Estado, pues en materia de derechos humanos es menos formal y más flexible, como también se previó en el caso *Loayza Tamayo Vs Perú*, para aplicar mayor flexibilidad en la valoración de la prueba rendida ante ella sobre los hechos pertinentes, de acuerdo con las reglas de la lógica y con base en la experiencia.

Esto es, se requiere una adecuada valoración de la prueba según la regla de la sana crítica permitirá a quienes resuelven llegar a la convicción sobre la verdad de los hechos alegados.

Es por lo anterior, que se confirmó que la actuación de las autoridades señaladas como responsables, implicó un trato indigno de la persona de XXXX, a quien por el simple hecho de ser, Humana, le asiste el derecho a ser tratada con respeto lo cual en la especie no ocurrió, pues como se dijo sufrió afectación en su dignidad en el entorno laboral, tras exigirle pruebas de su condición física, poner en duda su dicho y la obtención de información personal, a pesar de que las autoridades señaladas como responsables ya contaban con el

documento que confirmaba el estado de salud de la quejosa y la necesidad de incapacitarse, lo que además trajo como consecuencia que acudiera a tribunales laborales a efecto de hacer valer sus derechos como trabajadora.

En ese contexto, se invoca lo establecido por el Pleno del alto Tribunal, como ya se asentó en la tesis anterior, este ha confirmado a la dignidad humana como norma que es condición y base del resto de los derechos humanos, ello en la tesis de rubro DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES, que a la letra reza:

“El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad”.

De tal forma, se tiene por probada la Violación al derecho a desarrollarse en un ambiente laboral, libre de violencia, dolido por XXXX, en contra del Jefe de Servicios Eduardo Soto Mendoza y Jefa de Recursos Humanos Andrea de Dios Hernández Hernández, lo que determina el actual juicio de reproche.

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

RECOMENDACIÓN

ÚNICA.-Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado, emite **Recomendación** al **Secretario de Salud del Estado**, doctor **Daniel Alberto Díaz Martínez**, para que en ejercicio legal de las facultades que le han sido conferidas, se sirva girar instrucciones a quien legalmente corresponda, a efecto de que dé inicio el procedimiento administrativo correspondiente, encaminado a determinar la responsabilidad y grado de ésta, al Jefe de Cocina (Servicios), **Eduardo Soto Mendoza** y Jefa de Recursos Humanos, **Andrea de Dios Hernández Hernández**, ambos adscritos al Hospital Materno Infantil de Irapuato, Guanajuato respecto de la **Violación al derecho a desarrollarse en un ambiente laboral, libre de violencia**, del que se doliera la quejosa **XXXX**.

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 naturales, aportará las pruebas de su debido y total cumplimiento.

Notifíquese a las partes.

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

L.JRMA*L. LAEO*L. MMS.