



Oficio: VG2/880/2023/1377/Q-279/2017.

Asunto: Notificación de Documento de No Responsabilidad.
San Francisco de Campeche, Camp., 22 de diciembre de 2023.

Mtra. María Eugenia Enriquez Reyes,
Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado.
Presente.-

Por este medio, me permito hacer de su conocimiento que en el expediente **1377/Q-279/2017**, radicado a instancia de Q, en contra de servidores públicos de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, con fecha 22 de diciembre de 2023, esta Comisión Estatal emitió un Documento de No Responsabilidad a esa Secretaría, en los términos siguientes:

“COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CAMPECHE, SAN FRANCISCO DE CAMPECHE, CAMPECHE A LOS VEINTIDÓS DÍAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTITRÉS.

*Del análisis de las constancias que obran en el expediente **1377/Q-279/2017**, relativo al escrito de queja presentado por Q¹, en agravio propio, en contra de la **Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado/Hospital “Dr. Manuel Campos”²**, específicamente de los CC. José Refugio Carrillo Díaz y Héctor Casanova Pacheco, Subdirector y Jefe de Servicios de Urgencias, respectivamente, y otros servidores públicos, así como de la **Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado**, específicamente de la licenciada Zurya del Carmen Avilés Vásquez, Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Manuel Campos” adscrita a la Coordinación General de Órganos Internos de Control de la citada Secretaría, con fundamento en los artículos 1º, párrafos primero, segundo y tercero, y 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 54, fracción XIX de la Constitución Política del Estado de Campeche; 1, 2, 3, 6, fracción III, 14, fracción VII, 40, 41, 43, 45, 45 Bis, 48 y 49 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche; así como 97, 98, 99 y 100 de su Reglamento Interno, no habiendo diligencias pendientes que realizar, con base en los hechos, evidencias, situación jurídica, observaciones y conclusiones, se considera que existen elementos de convicción suficientes que acreditan haberse cometido violaciones a derechos humanos, siendo procedente emitir **Recomendación** a la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado/Hospital “Dr. Manuel Campos” y **Documento de No Responsabilidad** a la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, con base en los rubros siguientes:*

¹ O Persona quejosa, de quien no contamos con su autorización para la obtención, tratamiento y transferencia de sus datos personales, por lo que, con el propósito de proteger la identidad de la persona involucrada en los hechos y evitar que su nombre y datos personales se divulguen, se resguarda la confidencialidad de estos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4 de la Ley de esta Comisión; 2 fracción II, 4, 13, 14, 19, 21, 25, 33 y 48 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Campeche.

² Organismo Público Descentralizado, Sectorizado a la Secretaría de Salud del Estado, de conformidad con lo establecido en el artículo 1º de la Ley que Crea el Hospital Dr. Manuel Campos del Estado de Campeche.

1. RELATO DE LOS HECHOS CONSIDERADOS VICTIMIZANTES:

1.1. En principio, se transcribe la parte conducente de lo expuesto por Q, en su escrito, de fecha 21 de noviembre de 2017, que a la letra¹ dice:

“...Me dirijo hacia esta institución para denunciar al Sr. Héctor Casanova Pacheco, por acoso laboral y abuso de poder el cual está a cargo de la jefatura de urgencias del hospital DR. (sic) Manuel Campos. Hace aproximadamente un año con 7 meses, regresé a mi vida laboral como médico de base en dicho hospital, después de ausentarme por 5 años debido a motivos de salud: Leucemia Linfoide pos-trasplantada de médula ósea, fui tratada en el extranjero donde igual concluí mis estudios y continúo haciéndolo en Urgencias Médicas. El IMSS me proporcionó una incapacidad temporal para el trabajo, misma institución me otorgó el alta por parte de medicina laboral para incorporarme de nuevo a mi trabajo, a mi llegada el hospital había cambiado, hay austeridad casi de todo.

El Sr. Héctor Casanova me recibió, y aparentemente todo estaba bien, pero comenzó a hostigarme, de inicio me prohibió dar consultas médicas, ya que varios pacientes preguntaban por mí y si los podía atender, cosa que para mí siempre ha sido un placer cumplir con mi profesión, le dio órdenes al personal del módulo de urgencias para que les digan a los pacientes que yo no me encontraba "apta" para atenderlos, así de grande es el Sr. Casanova.

Mis pacientes pueden dar testimonio de ello, yo acaté las órdenes, por ser una persona tranquila y no crear conflicto alguno, perjudicándome en mi relación con conocidos y hasta amistades perdí porque pensaban que yo no quería atenderlos en el hospital.

Este señor se dirigió a mi para decirme lo siguiente: "si alguien viene a verte, amigo, amiga, conocido, tu madre, etc., primero tienes que pedirme permiso a mi para recibirlos". Siendo este un hospital, donde se reciben pacientes conocidos o no, hasta compañeros, él mismo da consultas particulares a pacientes externos en el área de urgencias, sus amigos lo visitan, sus familiares, otros médicos y personal del hospital.

Posterior a esto fui llamada un día a la subdirección médica del hospital a cargo del Dr. José Refugio Carrillo Diaz, ahí se encontraban el antes mencionado, el Sr. Héctor Casanova Pacheco, la Dra. López Saavedra encargada del área de calidad, el Sr. Gonzalo Casanova contador en el área administrativa de este hospital, y padre del Sr. Héctor Casanova Pacheco, el director del hospital Dr. Eduardo Manuel Espadas Arnábar, ignoraba todo esto, ya que era un gran amigo mío, la razón de mí llamado y que yo ignoraba también, era que una paciente había puesto una queja que a ellos no les convenía y yo recién reincorporada, querían hiciera un escrito a título personal donde me pedían relatar unos hechos donde no me constaba nada ni fui testigo, a lo cual yo me negué a redactar y firmar. Días después el Sr. Gonzalo Casanova, padre del mencionado jefe de urgencias, fue a mi área, de manera intimidatoria, se acercó a mi escritorio sin importarle que estaba atendiendo a un paciente, me pidió el escrito, yo le respondí: si me lo manda por escrito el director y con las razones válidas lo haré, el señor enfureció, con su puño cerrado me azotó el escritorio, igual hubieron testigos de ese hecho dispuestos a corroborarlo, diciéndome de manera amenazante: "tú y yo no nos estamos entendiendo doctora (a gritos fuertes) y si se lo va a mandar el director por escrito, (seguía a gritos) y volvió a azotar el escritorio, se fue y yo permanecí en mi lugar.

El director del hospital ignoraba todo, pero yo le aclaré las cosas en una plática y le envié un audio con todos los autores de esta trampa en la cual querían yo participara.

Aun así, todo siguió desmejorando, por desprestigio de mi jefe hacía mi

¹ Las palabras que, conforme a la ortografía y la gramática, se observen mal escritas, no deben entenderse como error de transcripción, toda vez que forman parte del texto original; en tal virtud, al final del texto transcrito, se inserta el adverbio latino "Sic", el cual proviene de la locución latina "sic erat scriptum", que en español quiere decir "así fue escrito".

persona, al grado que el Dr. Eduardo Espadas, mandó a solicitarme a la dirección médica, para decime(sic) que todo lo hago mal, que yo estoy de más, que me están haciendo un favor, por último, el me prohibió contactarle, cosa que no hice más. El (sic) fue muy claro, y al no tener ya nada más me dirijo a esta honorable institución para solicitar intervengan, ya que el pasado 16 de noviembre del año en curso el Sr. Héctor Casanova Pacheco me entregó un oficio del cual agrego una copia, cambiándome del área de hospitalización de urgencias, la cual es mi lugar y plaza de trabajo, al cuarto de 2x2 (sic) de curaciones y fue muy específico: solo por órdenes de él, de nadie más, sin razones ni motivos del cambio, con copia para el director y subdirector médico, lo cual yo no firmé, entonces este jefe de urgencias no quiso entregarme la copia que me correspondía y le tomé una fotografía. Hago mención que hay un licenciado en enfermería especialista en curaciones de heridas y ese era su lugar de trabajo, que yo personalmente fui testigo de su trabajo y compromiso, también este jefe lo movió del área, así sin motivo.

El día de hoy 21 de noviembre desde mi hora de entrada a las 7 am (sic) fui atacada nuevamente por el sr. (sic) Héctor Casanova jefe de urgencias diciéndome de manera despectiva que esa no es mi área a lo cual yo hice caso omiso y continúe (sic) mi visita a los pacientes. No conforme con este acoso, más tarde el Dr. José Refugio Carrillo Díaz, viéndome sola me llevó a la jefatura de trabajo social, donde se encontraba presente el personal la jefa del área mencionada y de manera amenazante, intimidante y violenta me dijo que yo quedaba relevada sin motivos ni razones, más que por darle gusto a su amigo Héctor Casanova.

Más claro y personal este asunto no puede ser, le pido a esta honorable comisión se haga cargo de esta denuncia, y tome cartas en el asunto ya que yo no soy la única persona afectada por este equipo de "ensueño", personal de enfermería, administrativos, de limpieza se encuentran amenazados, oprimidos, varios compañeros han sido despedidos del hospital injustificadamente, se han repartido bases arbitrariamente, pero tienen mucho miedo y yo los entiendo, porque los he atendido en mi área con crisis de ansiedad, crisis hipertensivas, del estrés provocado por los superiores, yo misma me encuentro en un estado de crisis generado por este desprestigio por mi condición de salud que ha usado el sr Héctor Casanova para tenerme acosada, perjudicándome todos los días al darle ordenes al personal de trabajo social para que me nieguen o digan que yo no estoy apta ni en condiciones para dar consultas y pidan ir con otros medico (sic) cuando es a mí a la que llegan buscando para que los atienda. Me siento desesperada y sola como mujer, también como profesional en un lugar donde parece que si no eres hombre y amigo personal de los jefes o amigo íntimo no te dejan trabajar ni desempeñar tus funciones con el profesionalismo, dedicación y atención a cada uno de los pacientes que llegan, los cuales merecen y tiene derecho.

Para concluir la cocinera del hospital, Sara Barabato, por ser comadre, eso ella lo dice y presume, del director del hospital se toma atribuciones que no le corresponden, varias veces ha dicho cosas hacia mi persona cuando me ve pasar invitándome al conflicto, y eso igual lo he ignorado, sin embargo, a otros compañeros si los ha perjudicado, por ese poder que ella tiene. Nuestro hospital está muy grave, a punto del colapso y así pretenden una certificación nacional con este tipo de personal y jefes". (sic)

[Énfasis añadido].

1.2. En su escrito de denuncia, de fecha 01 de diciembre de 2017, presentado ante la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, en contra del Dr. José Refugio Carrillo Díaz, Subdirector del Hospital "Dr. Manuel Campos", Q señaló:

"...Me dirijo a esta honorable Comisión para denunciar al Subdirector del Hospital Dr. Manuel Campos, el Dr. José Refugio Carrillo Díaz, por acoso laboral, abuso de poder, por crearme crisis nerviosa y sentirme con miedo de

ser golpeada físicamente por el (sic) mismo, ya que verbalmente ya soy agredida todos los días. Hace aproximadamente un año con 7 meses, regresé a mi vida laboral como médico de base en dicho hospital, después de ausentarme por 5 años debido a motivos de salud: Leucemia Linfóide post-trasplantada de médula ósea (...)

De igual manera y en alianza con el señor Héctor Casanova Pacheco, el cual es Jefe del Servicio de Urgencias en dicho Hospital, se han dedicado a hostigarme todos los días, jalándome y a gritos e insultos he sido tratada para darme indicaciones que no voy a atender pacientes y queriéndome asignar a un cuarto que dicen es curaciones pero donde hay un olor fétido que emana del lavabo, del cual con cubetas sacan el agua podrida con restos de alimentos... sin darme razón o motivo de dicho cambio de área, solo por gusto de él.

Por ser mujer y no prestarme a juegos o favores sexuales en un lugar de hombres soy maltratada, humillada, sufro padecimientos, denigrándome en mi condición humana.

(...)

El viernes 24 de noviembre el Dr. Carrillo Díaz fue a la central de enfermeras donde se encontraba el jefe en turno para comunicarle que yo no iba a atender pacientes porque el (sic) lo prohibía sin motivo o razón, dejándole esta atención ahora a su amigo el Sr. Héctor Casanova Pacheco, a lo que la jefa de enfermeras le contestó que como iba a ser eso posible, pues la Dra. de urgencias y área de shock del turno matutino soy yo y que el mencionado Sr. Casanova como jefe de servicio nunca se encuentra en su área ni en su lugar, contestando que no le importaba y sino estaba su amigo, pues que le avisaran a él y se retiró (...)

Me siento desesperada y sola como mujer, también como profesional en un lugar donde parece que sino eres hombre y amigo personal de los jefes o amigo íntimo no te dejan trabajar ni desempeñar tus funciones (...)

El día de ayer 30 de Noviembre del año en curso a las 13:00 hrs (sic) me encontraba en mi escritorio y fue ingresado un paciente(...) con quemaduras por electricidad (...) personal de enfermería le avisó al Dr. Carrillo Díaz, acto seguido llegó a mi lugar donde estoy sentada, de manera grosera, prepotente, agresivo y violento, a gritos me quitó de mi silla, tiró mis cosas personales, revisó los cajones y hasta mi bolsa personal, tirándome mi computadora personal, doblándome los cables, arrancándolo fuertemente de la toma de corriente, en consecuencia doblando la entrada que sirve de conexión a la computadora que ahora no puedo utilizar por esto (sic) mismo daño y continuando con sus gritos, yo por miedo a ser golpeada al ver esa agresividad, me senté a un lado (...)

Después me tomó una foto sentada en mi lugar mientras trataba de calmar mis nervios, ver como mi patrimonio me fue dañado y roto, con miedo y estado total de tensión en el que me encontraba, haciendo eso para intimidarme (...)

El día de hoy 1 de diciembre a mi llegada al hospital, el Dr. José Refugio Carrillo Díaz volvió a agredirme verbalmente y con gritos altísimos para no dejarme guardar mis cosas personales, estando a punto de golpearme pero yo con todo el miedo que tengo a estos jefes y mas (sic) a este último, me senté en una silla en mi área(...) se empezó a burlar de mi junto con el Dr. Carlos Almeida López, al decirle a gritos eufóricos "tómame una foto cabrón" (sic) para que vean que estoy trabajando, a lo cual el Dr. Almeida en todo momento participó en este acto de reírse (...)

Estoy muy desesperada y angustiada (...) tengo mucho miedo a ser golpeada (...)”(sic)

[Énfasis añadido].

1.3. En Acta Circunstanciada, de fecha 14 de marzo de 2019, un Visitador Adjunto, dejó registro de la comparecencia de Q, diligencia en la que manifestó lo siguiente:

“A las 14:10 horas del 14 de marzo de 2019, compareció previamente citada Q, con la finalidad de precisar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se suscitaron los hechos que denuncia en su queja.

Sobre el particular, la compareciente refiere:

1) Que se reincorporó al Hospital “Dr. Manuel Campos” entre 21 y el 26 junio de

2016 (...)

2) Que en su queja, donde dice: “El Sr. Héctor Casanova me recibió, y aparentemente todo estaba bien, pero comenzó a hostigarme, de inicio me prohibió a dar consultas médicas, ya que varios pacientes preguntaban por mí y si los podía atender, cosa que para mí siempre ha sido un placer cumplir con mi profesión, le dio órdenes al personal del módulo de urgencias para que les digan a los pacientes que yo no me encontraba apta para atenderlos” (sic); sucedieron en diciembre de 2016, no recuerdo exactamente el día.

3) (...)

4) En el escrito de queja, donde menciona: “Este señor se dirigió a mí para decirme lo siguiente: si alguien viene a verte, amigo, amiga, conocido, tu madre, etc., primero tienes que pedirme permiso a mí para recibirlos” (sic); se precisa que la fecha en que aconteció fue también en diciembre de 2016, en el área de urgencias del Hospital Dr. Manuel Campos, pero no recuerdo el día.

5) Donde dice: “Posterior a esto fui llamada un día a la subdirección médica del hospital a cargo del Dr. José Refugio Carrillo Díaz, ahí se encontraban: el antes mencionado, el Sr. Héctor Casanova Pacheco, la Dra. López Saavedra encargada del área de calidad, el Sr. Gonzalo Casanova contador en el área administrativa de este hospital, y padre del Sr. Héctor Casanova Pacheco, el director del hospital Dr. Eduardo Manuel Espadas Arnabar, ignoraba todo esto, (...) la razón de mi llamado y que yo ignoraba también, era que una paciente había puesto una queja que a ellos no les convenía y yo recién reincorporada, querían hiciera un escrito a título personal donde me pedían relatar unos hechos donde no me contaba nada ni fui testigo, a lo cual me negué a redactar y firmar.” (Sic); la compareciente aclara que la citaron a mediados de enero de 2017, en las oficinas de la Subdirección Médica del Hospital Dr. Manuel Campos, alrededor de las 11:00 horas, pero no recuerda el día exacto. También aclara que la fecha de la queja que había presentado una paciente, cuya identidad desconoce, a la que hace alusión en el párrafo transcrito en este inciso, fue en la mañana del mismo día, unas horas antes a en que fue citada a la Subdirección Médica del Hospital.

6) En la parte de la queja, en la que señala: “Días después el Sr. Gonzalo Casanova, padre del mencionado jefe de urgencias, fue a mi área, de manera intimidatoria, se acercó a mi escritorio sin importarle que estaba atendiendo a un paciente, me pidió el escrito, yo le respondí: si me lo manda por escrito el director y con las razones válidas lo haré. El señor enfureció, con su puño cerrado me azotó el escritorio, igual hubieron testigos de ese hecho dispuestos a corroborarlo, diciéndome de manera amenazante: “tú y yo no nos estamos entendiendo doctora (a gritos fuertes), si se lo va a mandar el director por escrito, (seguía gritando) y volvió a azotar el escritorio, se fue y yo permanecí en mi lugar” (sic); la compareciente precisa que la fecha en la que ocurrió fue a mediados de enero de 2017, tres días después de que la citaran a la oficina de la subdirección médica, para pedirle hacer el escrito en comento.

7) En la sección de la queja, en la que dice: “No conforme con este acoso, más tarde el Dr. José Refugio Carrillo Díaz, viéndome sola me llevó a la jefatura de trabajo social, donde se encontraba el personal... jefa del área mencionada y de manera amenazante, intimidante y violenta me dijo que yo quedaba relevada sin motivos ni razones, más por darle gusto a su amigo Héctor Casanova” (Sic); la quejosa aclara que ocurrió alrededor de las 11:00 horas del 21 de noviembre de 2017, en las oficinas de la Jefatura de Trabajo Social, del Hospital Dr. Manuel Campos.

(...)

Adicionalmente, la C. Q refiere que fue cesada de su trabajo como médica del Hospital Dr. Manuel Campos, en octubre de 2018 (...)" (sic).

[Énfasis añadido].

1.4. Mediante Acuerdo, de fecha 10 de abril de 2019, emitido por el Director de Orientación y Quejas de este Organismo Estatal, se determinó acumular 10 escritos de queja presentados por Q ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, entre ellos los marcados con los números de folio 25267/2019 y 25268/2019, remitidos por razones de competencia, por la licenciada Gabriela Alarcón Saldívar, Visitadora Adjunta de la Subdirección de Orientación de la Dirección de Quejas, Orientación y Transparencia del citado Organismo Nacional, de cuyo contenido², se aprecia medularmente lo siguiente:

"...Folio 25267/2019: (...) Si lo conoce, proporcione el nombre del servidor público responsable: Licda. Zurya del c.(sic) Avilés Vázquez...Realice una descripción breve de los hechos presuntamente violatorios: Presenté una denuncia hace varios meses en secont (sic) por agresiones físicas verbales por parte de un servidor público el dr (sic) José Carrillo Díaz subdirector del hospital Manuel campos (sic) fui agredida física y verbalmente en mi área de trabajo, la licenciada filtró información confidencial, abusó de mi confianza y se cerraron las investigaciones."

Folio 25268/2019: (...) Si lo conoce, proporcione el nombre del servidor público responsable: Licda. Zurya del c. (sic) Avilés Vázquez...Realice una descripción breve de los hechos presuntamente violatorios: Realicé una denuncia ante la secont (sic) por agresiones físicas verbales por parte del subdirector médico del hospital Manuel Campos, la licenciada Zurya se encargó de filtrar toda información confidencial y personal., (sic) Ella me dio al inicio confianza después toda mi información personal se encargó de divulgar, frenó la denuncia en contra del dr (sic) José Carrillo Díaz, subdirector médico del hospital.,(sic) Fui despedida luego de abusos acosos, insultos vejaciones por el lic (sic) Edie Raúl Rodríguez jefe de recursos humanos del hospital Manuel Campos, el último tuvo el atrevimiento de ir hasta el domicilio de mis padres a gritar frente al malecón de la ciudad de Campeche que me habían despedido. (...)" (sic)

[Énfasis añadido].

2. COMPETENCIA:

2.1. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, en términos de los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 54, fracción XIX de la Constitución Política del Estado de Campeche; 1º, fracción II, 3 y 25 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado y 13 de su Reglamento Interno, es un Organismo Autónomo Constitucional que tiene por objeto, entre otros, la protección de los derechos humanos, facultada para conocer de quejas, en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa, proveniente de cualquier autoridad o servidor público Estatal o Municipal.

2.2. En consecuencia, esta Comisión es competente para conocer y resolver el presente expediente de queja **1377/Q-279/2017**, a través del procedimiento de investigación correspondiente, a fin de establecer si existen o no actos de

² Las palabras que, conforme a la ortografía y la gramática, se observen mal escritas, no deben entenderse como error de transcripción, toda vez que forman parte del texto original; en tal virtud, al final del texto transcrito, se inserta el adverbio latino "Sic", el cual proviene de la locución latina "sic erat scriptum", que en español quiere decir "así fue escrito".

violación a los derechos humanos **en razón de la materia**, por tratarse de presuntas violaciones a derechos humanos, atribuidas a **servidores públicos del ámbito estatal**; **en razón de lugar**, porque los hechos ocurrieron en el municipio de Campeche, Estado de Campeche; **en razón de tiempo**, en virtud de que los hechos denunciados se cometieron a partir del **mes de diciembre de 2016**, y esta Comisión Estatal, tuvo conocimiento de los mismos, por medio de la **quejosa**, el **21 de noviembre de 2017**, es decir, dentro del plazo de un año a partir de que se ejecutaron los hechos que se estiman violatorios a derechos humanos, de conformidad con el artículo 25³ de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche.

2.3. Corresponde ahora, en términos de lo que disponen los artículos 6, fracción III, 14, fracción VII, 40 y 43 de la Ley que rige a este Organismo protector de derechos humanos, así como 99 y 100 de su Reglamento Interno, analizar los hechos, los argumentos y las pruebas, así como los elementos de convicción y las diligencias practicadas, por lo que las evidencias recabadas durante la investigación serán valoradas en su conjunto, de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, para que una vez realizado ello, se deduzca si puedan producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.

2.4. De conformidad con los artículos 38 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, y 79 de su Reglamento Interno, con el objeto de documentar las violaciones a derechos humanos, en agravio de Q, se solicitó información a la autoridad responsable, integrándose al conjunto de constancias que obran en la Queja, las cuales constituyen las siguientes:

3. EVIDENCIAS:

3.1. Escrito de queja, de fecha 21 de noviembre de 2017, en el que Q, narra los hechos presuntamente violatorios de derechos humanos, al que anexó copia simple del siguiente oficio:

3.1.1. Sin número, de fecha 16 de noviembre de 2017, signado por el Dr. Héctor Gonzalo Casanova Pacheco, Jefe de Servicio de Urgencias del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido a Q.

3.2. Oficio PVG/1088/2017/1377/Q-279/2017, de fecha 05 de diciembre de 2017, signado por personal de esta Comisión Estatal, dirigido al Secretario de Salud del Estado, a través del cual, le notificó las medidas cautelares emitidas en el expediente de mérito.

3.3. Ocurso 16041, de fecha 13 de diciembre de 2017, signado por el Director de Atención Médica de la Secretaría de Salud del Estado, en el que rindió un informe en cumplimiento a las medidas cautelares emitidas por este Organismo, al que adjuntó los oficios de relevancia siguientes:

3.3.1. DIR/1969/2017, de fecha 11 de diciembre de 2017, signado por el Director General del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido al Director de Atención Médica de la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado.

³ Artículo 25 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche. La queja sólo podrá presentarse dentro del plazo de un año, a partir de que se hubiera iniciado la ejecución de los hechos que se estimen violatorios, o de que el quejoso hubiese tenido conocimiento de los mismos. En casos excepcionales, y tratándose de infracciones graves a los derechos humanos la Comisión podrá ampliar dicho plazo mediante una resolución razonada. No contará plazo alguno cuando se trate de hechos que por su gravedad puedan ser considerados violaciones de lesa humanidad.

3.3.2. DIR/SA/1984/2017, de fecha 13 de diciembre de 2017, suscrito por el Director General del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido a la Titular del Órgano Interno de Control del referido Nosocomio.

3.3.3. DIR/SA/1983/2017, de fecha 13 de diciembre de 2017, suscrito por el Director General del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido al Subdirector Médico, Jefe de Servicio de Urgencias y personal de cocina de ese Hospital.

3.4. Acta Circunstanciada, de fecha 12 de enero de 2018, en la que un Visitador Adjunto de este Organismo dejó constancia de la comparecencia de Q, en la que expresó su voluntad de que el expediente de queja, radicado con motivo de su inconformidad, sea tramitado mediante el procedimiento de conciliación.

3.5. Oficio PVG/310/2017/1377/Q-279/2017, de fecha 23 de marzo de 2018, por el que este Organismo Estatal notificó la Propuesta de Conciliación emitida en el expediente de mérito, al Director General del Hospital “Dr. Manuel Campos”.

3.6. Ocurso DIR/706/2018, de fecha 04 de mayo de 2018, signado por el Jefe de Unidad del Hospital “Dr. Manuel Campos”, por el que rindió un informe en cumplimiento a la Propuesta de Conciliación referida en el punto que antecede y al que adjuntó los documentos siguientes:

3.6.1. Oficio DIR/675/2018, de fecha 25 de abril de 2018, suscrito por el Director General del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido al Subdirector Médico, Jefe de Servicio de Urgencias y personal de cocina de ese Hospital.

3.6.2. Escrito DIR/676/2018, de fecha 25 de abril de 2018, suscrito por el Director General del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido a la Titular del Órgano Interno de Control adscrita a ese nosocomio.

3.7. Acta Circunstanciada, de fecha 29 de agosto de 2018, signada por personal de este Organismo Estatal, en la que se hizo constar la comparecencia de Q, en la que solicitó la continuación de la investigación.

3.8. Acuerdo, de fecha 18 de febrero de 2019, emitido por personal de esta Comisión Estatal, en el que se determinó la reanudación de la investigación de los hechos denunciados por Q.

3.9. Acta Circunstanciada, de fecha 14 de marzo de 2019, signada por un Visitador Adjunto, en la que dejó registro de la comparecencia de Q, diligencia en la que realizó precisiones respecto a los hechos denunciados.

3.10. Acuerdo, de fecha 10 de abril de 2019, emitido por el Director de Orientación y Quejas de este Organismo Estatal, en el que determinó acumular 10 escritos de queja presentados por Q ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en contra de servidores públicos del Hospital “Dr. Manuel Campos” y de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado.

3.11. Oficio SC/DGIA/0150/2019, de fecha 23 de mayo de 2019, firmado por el Director General de Investigación Administrativa de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, dirigido al Presidente de esta Comisión Estatal, en el que le solicitó información relacionada con el expediente de mérito.

3.12. Oficio PVG/505/2019/1377/Q-279/2017, de fecha 31 de mayo de 2019, firmado por personal de este Organismo Estatal, dirigido al Director General de Investigación Administrativa de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, a través del cual, le remitió información en colaboración.

3.13. Acta Circunstanciada, de fecha 04 de junio de 2019, en la que un Visitador Adjunto hizo constar la comparecencia de Q, en la que precisó hechos y aportó copia simple de un Acta de la Diligencia de Aportación de Datos de Q, ante el C.P. Román Jesús Díaz Tamayo, Director General de Investigación Administrativa de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, dentro del expediente SC/DGIA/0002/2019.

3.14. Actas Circunstanciadas, de fechas 28 de agosto de 2019, 11 de septiembre de 2019 y 17 de junio de 2020, en las que un Visitador Adjunto de esta Comisión Estatal, hizo constar las entrevistas realizadas a T1, T2, T3 y T4.⁴

3.15. Oficio 1215/DIR/2020, de fecha 06 de agosto de 2020, firmado por el Apoderado Legal del Hospital “Dr. Manuel Campos”, por medio del cual rinde un informe de los hechos, adjuntando:

3.15.1. Oficio RH/67/2020, de fecha 06 de agosto de 2020, suscrito por el Jefe de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido al Titular del Área Jurídica del citado Hospital, en el que rinde un informe, adjuntando:

3.15.2. Escrito de inicio de Trámite Paraprocesal o Voluntario de Notificación de Terminación de los Efectos de Nombramiento, de fecha 12 de octubre de 2018, firmado por el Apoderado Legal del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido a la H. Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado.

3.16. Acuerdo de recalificación de la queja, de fecha 10 de agosto de 2020, emitido por personal de este Organismo, mediante el cual se determinó agregar como autoridad general presuntamente responsable de violaciones a derechos humanos, a la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado y como autoridad específica a la C. Zurya del Carmen Avilez Vázquez, Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos” adscrita a la Coordinación General de Órganos Internos de Control de la citada Secretaría.

3.17. Oficio SC/COIC/0008/2020, de fecha 26 de agosto de 2020, firmado por el Coordinador General de Órganos Internos de Control de la Secretaría de la

⁴ T1, T2, T3 y T4, de quienes no contamos con sus autorizaciones para la obtención, tratamiento y transferencia de sus datos personales, por lo que, con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que su nombre y datos personales se divulguen, se resguarda la confidencialidad de estos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4 de la Ley de esta Comisión; 2 fracción II, 4, 13, 14, 19, 21, 25, 33 y 48 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Campeche.

Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, en el que rindió su informe de ley, al que anexó la siguiente información:

3.17.1. Acuerdo de Incompetencia, de fecha 04 de abril de 2018, emitido por la L.A. Zurya del C. Avilez Vázquez, Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos”.

3.17.2. Ocurso SC-CGOIC/HMC/060/2018, de fecha 09 de mayo de 2018, signado por la L.A. Zurya del C. Avilez Vázquez, Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido a Q.

3.18. Acta Circunstanciada, de fecha 24 de noviembre de 2020, en la que un Visitador Adjunto adscrito a este Organismo Protector de Derechos Humanos, dejó registro de la entrevista realizada a T5⁵.

3.19. Oficio SC/DGAJ/0874/2020, de fecha 24 de noviembre de 2020, signado por la Mtra. Lidia Carrillo Díaz, Secretaria de la Contraloría, mediante el cual rinde un informe adicional.

3.20. Acta Circunstanciada, de fecha 01 de junio de 2023, en la que una Visitadora Adjunta de esta Comisión Estatal, dejó registro de la consulta realizada en la página oficial de internet del Registro Nacional de Profesionistas, en el que obtuvo información de la cédula profesional de Q.

3.21. Oficio SC/DGIA/0432/2023, de fecha 07 de junio de 2023, signado por el Director General de Investigación Administrativa de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, por el que rinde un informe adicional, anexando:

3.21.1. Acuerdo de conclusión y archivo definitivo del expediente SC/DGIA/00002/19, de fecha 04 de julio de 2019, emitido por el Director General de Investigación Administrativa de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado.

4. SITUACIÓN JURÍDICA:

4.1. La quejosa, es una mujer, paciente en remisión post-transplantada de médula ósea por padecimiento de Leucemia Linfóide, cuenta con estudios profesionales de medicina y especialidad, se desempeñaba laboralmente en la categoría de Médica General “A” S-002, adscrita a la Subdirección Médica, específicamente al Departamento de Urgencias del Hospital “Dr. Manuel Campos”, ubicado en esta Ciudad, nombramiento que le fue otorgado desde el 02 de septiembre de 2006, cuyas funciones son la atención de pacientes en observación y sala de choque.

4.2. Que por motivos de salud, durante cinco años se ausentó de sus labores por incapacidad temporal para el trabajo otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, Delegación Campeche, reincorporándose en Junio de 2016, y a partir del mes de diciembre de 2016, diversos servidores públicos del Hospital “Dr. Manuel Campos”, realizaron actos de violencia hacia su persona.

⁵ T5, es testigo y no contamos con su autorización para el tratamiento y transmisión de sus datos. Con el propósito de proteger la identidad de las personas que aportaron información a este Organismo y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4 de la Ley de esta Comisión; 4, 13, 19, 20, 21 y 25 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Campeche.

4.3. Que el 16 de noviembre de 2017, fue asignada al área de curaciones, por indicaciones del Dr. Héctor Gonzalo Casanova Pacheco, Jefe de Servicio de Urgencias, para cumplir funciones de atención y vigilancia de heridas y suturas, sin justificar las razones de la determinación.

4.4. El 04 de diciembre de 2017, Q presentó denuncia ante la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, en contra del Subdirector Médico y el Jefe de Servicio de Urgencias del Hospital “Dr. Manuel Campos”, por hechos que consideraba acoso laboral y abuso de poder, registrada con el número de folio REG/FIS/00120/17 y concluida mediante Acuerdo de Incompetencia, de fecha 04 de abril de 2018, emitido por la Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos”.

4.5. El 01 de octubre de 2018, el Director General del Hospital “Dr. Manuel Campos”, emitió un Dictamen, para resolver el Acta Administrativa, iniciada con motivo de faltas injustificadas de Q, en el que se determinó la terminación de los efectos de su nombramiento, por haber incurrido en la causal prevista en el artículo 49 fracción IV de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche, en relación con el numeral 15 fracción II de las Condiciones Generales de Trabajo del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado y 47 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el día 05 del mismo mes y año se realizó la notificación respectiva, mediante cédula de notificación por instructivo.

4.6. Con fecha 12 de octubre de 2018, el Apoderado Legal del Hospital “Dr. Manuel Campos” promovió ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado, el Procedimiento Paraprocesal o Voluntario, para notificar a Q, la terminación de su nombramiento.

4.7. Que con motivo de su despido, Q promovió el Juicio Laboral 387/2018, en contra del Hospital “Dr. Manuel Campos, asunto que actualmente se encuentra en trámite.

4.8. El 23 de abril de 2019, la quejosa interpuso denuncia ante la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, en contra de la Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos”, registrada con el número de folio 00061-F-19, por el que se radicó el expediente SC/DGIA/00002/2019, mismo que se resolvió mediante acuerdo, de fecha 04 de julio de 2019, en el que se determinó que no existían elementos que permitieran presumir la probable responsabilidad de la denunciada.

5. OBSERVACIONES:

5.1. En virtud de lo anterior, y derivado de las evidencias que obran en el expediente de mérito, se efectúan los siguientes enlaces lógico-jurídicos:

5.2. Al analizar la queja planteada ante esta Comisión Estatal por Q, en principio se advierte que la inconformidad denunciada en contra de la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado/Hospital “Dr. Manuel Campos”, se concreta a:

a). Que a partir de diciembre de 2016, el doctor Héctor Casanova Pacheco, Jefe de Servicio de Urgencias del citado Hospital, realizó actos de hostigamiento laboral hacia su persona, consistentes en la prohibición de dar consultas médicas, así como recibir visitas de amigos, conocidos o familiares.

b). Que a mediados de enero de 2017, en presencia del doctor Héctor Casanova Pacheco la Encargada del Área de Calidad y el Contador del Área Administrativa, le solicitaron redactar y firmar un escrito en el que relatara hechos relacionados con una queja presentada por una paciente, que no le constaban.

d). Que tres días después de que le solicitaran redactar dicho escrito, el Contador del Área Administrativa, se acercó de manera intimidatoria al escritorio de Q pidiéndole el documento aludido, y al contestar Q que lo realizaría si se lo instruía el Director por escrito y con las razones válidas, azotó su puño en el escritorio, expresando gritando "...tu y yo no nos estamos entendiendo doctora, y si se lo va a mandar el director por escrito..." (sic)

e). Que el 21 de noviembre de 2017, el Subdirector Médico del Hospital, la llevó al área de Trabajo Social, y en presencia de la Jefa del área, de manera intimidante y violenta le dijo que quedaba relevada de sus funciones, sin justificar su decisión.

5.3. Las imputaciones realizadas por la persona quejosa encuadran en la presunta violación a derechos humanos, calificada como **Violación a los Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en sus modalidades de violencia laboral e institucional en relación con la Obligación de Garantizar los derechos sin discriminación**, denotación que tiene como elementos: **1).** Toda acción u omisión que se vulnere cualquiera de los derechos especialmente definidos y protegidos por el ordenamiento jurídico, en atención a su situación de ser mujer; **2).** Realizada de manera directa por una autoridad o servidor público, o; **3).** De manera indirecta por una autoridad o anuencia por un tercero.

5.4. Como parte de las evidencias glosadas al expediente de mérito, se observa la documental aportada por Q, al momento de la presentación de su inconformidad, consistente en:

5.4.1. Copia simple del oficio, sin número, de fecha 16 de noviembre de 2017, signado por el Dr. Héctor Gonzalo Casanova Pacheco, Jefe de Servicio de Urgencias, dirigido a Q, por el que le informó:

"...Por medio de la presente tengo a bien de informarle que a partir de la fecha actual 16 de Noviembre de 2017 y **por indicaciones de esta jefatura, queda usted asignada al área de curaciones, quedando entre sus funciones la atención vigilancia de heridas y suturas**, y siendo su lugar de desempeño **el consultorio de curaciones**, quedando usted relevada de la atención de los pacientes de observación y sala de choque por un servidor. (...)" (sic)

[Énfasis añadido].

5.5. En cumplimiento a las medidas cautelares emitidas a la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado/Hospital "Dr. Manuel Campos", por este Organismo Protector de Derechos Humanos, (ver inciso 3.2. del apartado de Evidencias), la citada autoridad remitió el oficio 16041, de fecha 13 de diciembre de 2017, signado por el Director de Atención Médica de la Secretaría de Salud del Estado, al que adjuntó los ocursos de relevancia siguiente:

5.5.1. DIR/1969/2017, de fecha 11 de diciembre de 2017, signado por el Director General del Hospital "Dr. Manuel Campos", dirigido al Director de Atención Médica

de la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado, en el que textualmente se lee:

“...En relación con el oficio No. PVG/1088/2017/1377/Q-279/2017 de fecha 05 de diciembre del año en curso, enviado por el Primer Visitador General de la Comisión de Derechos Humanos del Estado, dirigido indebidamente al Dr. Rafael Rodríguez Cabrera, Secretario de Salud de Campeche y no a las autoridades del Hospital “Dr. Manuel Campos”, informo a usted que la trabajadora identificada como Q, por los datos que dan en el referido oficio se trata de la Dr. (sic) Q, médico general adscrito al servicio de urgencias, al respecto informo a usted que en el hospital se trata a todos los trabajadores con estricto respeto a las condiciones laborales, incluyendo el respeto a sus derechos humanos.

No hacemos diferencia en este aspecto tomando en cuenta el género al que pertenezca el trabajador.

Con respecto a los doctores Héctor Gonzalo Casanova Pacheco y José Refugio Carrillo Díaz, seguirán teniendo contacto con dicha trabajadora porque son sus jefes directos; sin embargo, atenderemos la recomendación a que interactúen con ella de manera respetuosa. (...)” (sic).

[Énfasis añadido].

5.5.2. DIR/SA/1984/2017, de fecha 13 de diciembre de 2017, suscrito por el Director General del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido a la Titular del Órgano Interno de Control del referido Nosocomio, en el que se aprecia:

“...Derivado del Oficio PVG/1088/2017/1377/Q-279/2017, a través del cual la Comisión de Derechos Humanos del Estado, emite medidas cautelares, derivadas de la queja 1377/Q-279/2017; con el propósito de dar cumplimiento al punto SEGUNDO de las medidas cautelares en cuestión, al efecto **se le solicita realice las investigaciones pertinentes sobre los hechos que dieron origen a las medidas cautelares en cuestión.** (...)” (sic).

[Énfasis añadido].

5.5.3. DIR/SA/1983/2017, de fecha 13 de diciembre de 2017, suscrito por el Director General del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido al Subdirector Médico, Jefe de Servicio de Urgencias y personal de cocina de ese Hospital, en el que se lee:

“...Con relación al Oficio PVG/1088/2017/1377/Q-279/2017, a través del cual la Comisión de Derechos Humanos del Estado, emite medidas cautelares, derivadas de la queja 1377/Q-279/2017; con el propósito de dar cumplimiento al punto PRIMERO de las medidas cautelares en cuestión, al efecto **se les instruye que, al interactuar con la Dra. Q, continúen dirigiéndose a ella de manera respetuosa.** (...)” (sic).

[Énfasis añadido].

5.6. En cumplimiento a la Propuesta de Conciliación que este Organismo Estatal emitió a la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado/Hospital “Dr. Manuel Campos” (ver inciso 3.4. del apartado de Evidencias), se recibió el oficio DIR/706/2018, de fecha 04 de mayo de 2018, signado por el Jefe de Unidad del Hospital “Dr. Manuel Campos”, en el que informó:

“...Para dar cumplimiento al Punto PRIMERO, se anexa copia del oficio número DIR/675/2018, de fecha 25 de abril del presente, signado por el Dr. Eduardo

Manuel Espadas Arnabar, (sic) en su carácter de Director General del HMC, (sic) mediante el cual **Exhorta (sic) a los CC. JOSE REFUGIO CARRILLO DÍAZ, HECTOR GONZALO CASANOVA PACHECO Y SARA BARABATO, que al interactuar con la quejosa, sea de manera respetuosa.**

Con relación al cumplimiento al Punto (sic) SEGUNDO, se anexa copia del oficio número DIR/676/2018, de fecha 25 de abril del presente, signado por el Dr. Eduardo Manuel Espadas Arnabar, (sic) en su carácter de Director General del Hospital, mediante el cual **solicita a la Licda. Zurya del Carmen Avilés Vásquez, Titular del Órgano Interno de Control del HMC, (sic) que informe al Órgano Garante de los Derechos Humanos, respecto de las investigaciones que ha realizado respecto a la queja.**

Respecto al Punto (sic) TERCERO, se hace de manifiesto que **se permitirá la permanencia a la quejosa en su área de adscripción, asimismo toda modificación o cambio que se hiciera del área o comisión se hará de manera debidamente fundada y motivada según el caso.**

En mérito de lo antes expuesto y con las constancias anexas al presente, atentamente solicito:

Tener por cumplida la Propuesta de Conciliación realizada por esta Comisión de Derechos Humanos del Estado...” (sic)

[Énfasis añadido].

5.6.1. Oficio DIR/675/2018, de fecha 25 de abril de 2018, suscrito por el Director General del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido al Subdirector Médico, Jefe de Servicio de Urgencias y personal de cocina de ese Hospital, en el que se lee:

“...Con relación al Oficio PVG/310/2017/1377/Q-279/2017, a través del cual con fecha 23 de marzo del año en curso la Comisión de Derechos Humanos del Estado, emite propuesta de conciliación, derivadas de la queja 1377/Q-279/2017; con el propósito de **dar cumplimiento al punto PRIMERO en cuestión, al efecto se les EXHORTA, que en razón a sus funciones, al interactuar con la Dra. Q, continúen dirigiéndose a ella de manera respetuosa**”. (sic)

[Énfasis añadido].

5.6.2. Ocurso DIR/676/2018, de fecha 25 de abril de 2018, suscrito por el Director General del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido a la Titular del Órgano Interno de Control adscrita a ese nosocomio, en el que se aprecia lo siguiente:

“Derivado del Oficio PVG/310/2017/1377/Q-279/2017, a través del cual con fecha 23 de marzo del año en curso la Comisión de Derechos Humanos del Estado emite propuesta de conciliación, derivadas de la queja 1377/Q-279/2017; con el propósito de **dar cumplimiento al punto SEGUNDO de las medidas cautelares (sic) en cuestión, al efecto se le solicita se informe al Órgano Garante de los Derechos Humanos, respecto de las investigaciones que al caso en particular se han realizado...**” (sic).

[Énfasis añadido].

5.7. Acta Circunstanciada, de fecha 29 de agosto de 2018, en la que personal de este Organismo Estatal, hizo constar que mediante comparecencia de la misma data, Q expresó que continuaba recibiendo el mismo trato por parte del Director, Subdirector y Jefe de Urgencias del Hospital “Dr. Manuel Campos”, por lo que solicitó continuar con la investigación de las violaciones a derechos humanos denunciadas.

5.8. La postura fijada por la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado/Hospital “Dr. Manuel Campos”, respecto a la inconformidad planteada por Q; se desprende de la respuesta al informe de ley solicitado por este Organismo, rendido mediante oficio 1215/DIR/2020, de fecha 06 de agosto de 2020, signado por el Apoderado Legal del Hospital “Dr. Manuel Campos”, en el que informó:

“... Por medio del presente escrito, vengo a dar cumplimiento en tiempo y forma al oficio número PVG/475/2020/1377/Q-279/2017 de su índice, de fecha 21 de julio del presente, dando contestación a los cuestionamientos realizados en el mismo por su orden en los siguientes términos:

1.- En cuanto a la pregunta número I del oficio al que se da cumplimiento de fecha 21 de julio de 2020, que realiza esa H. Comisión, en el que refiere a sucesos del año 2017; me permito manifestar **que en su oportunidad el Director del Hospital, tuvo conocimiento de las situaciones** a través del oficio No. PVG/310/2017/1377/Q279/2017, de esta H. Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, de fecha 23 de marzo de 2018, mediante el que se informa de los hechos; **por lo que se tomaron las acciones pertinentes, exhortando de manera escrita a los supuestos implicados, en el sentido de que al interactuar en razón a sus funciones con la Dra. Q, se conduzcan a ella de manera respetuosa**, exhorto que en su oportunidad fue remitido a esta H. Comisión; asimismo se giró oficio a la contraloría interna a efecto de informar al órgano garante de los Derechos Humanos, de alguna investigación al respecto.

(Anexo 1: oficios No. DIR/675/2018 de fecha 25 de abril de 2018, dirigido a Dr. José Refugio Carrillo Díaz, Héctor Gonzalo Casanova Pacheco y Sara Barabato; No. DIR/676/2018 de fecha 25 de abril de 2018, dirigido a la Licda. Zurya del Carmen Avilés Vázquez, Titular del Órgano Interno de Control del Hospital Dr. Manuel Campos; y No. DIR/706/2018 de fecha 04 de mayo de 2018, a través del cual se remiten a la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, los oficios DIR/675/2018 y DIR/676/2018), anexo constante de 3 fojas.

2.- En lo que respecta al cuestionamiento marcado con el II, que se contesta, de acuerdo a lo informado por el Lic. Mario Enrique Olivera Pérez, Jefe de Recursos Humanos del Hospital; **sí existe documentación profesional especializada de la inconforme, en su expediente.** (Anexo 2: oficio No. RH/67/2020 de fecha 6 de agosto de 2020).

3.- En cuanto al cuestionamiento enumerado con el número III y sus incisos, de acuerdo a lo informado por el Lic. Mario Enrique Olivera Pérez, Jefe de Recursos Humanos del Hospital; **no existió ningún cambio al respecto.** (Anexo 2: oficio No. RH/67/2020 de fecha 6 de agosto de 2020).

4.- En relación al cuestionamiento marcado con el número V, de acuerdo a lo informado por el Lic. Mario Enrique Olivera Pérez, Jefe de Recursos Humanos del Hospital; **no hubo cambio de personal alguno en el periodo al que se refiere el punto.** (Anexo 2: oficio No. RH/67/2020 de fecha 6 de agosto de 2020).

5.- Acerca del cuestionamiento marcado con el número VII, se manifiesta lo siguiente:

La fecha en que la inconforme, dejó de prestar sus servicios para el Hospital, fue el día 4 de octubre de 2018;

A).- Los motivos son los que señalan en los artículos 49 fracción IV de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche; 47 fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, siguiéndose el procedimiento que

señala el artículo 50 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche, antes mencionada y que para mejor explicación de motivos, me permito transcribir los preceptos legales en comento:

Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche.

ARTÍCULO 49.- Serán causa de cese: (...)

ARTÍCULO 50.- (...)

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 47.- Son Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: (...)

Ahora bien en el caso que nos ocupa se cumplió con el procedimiento que señalan los preceptos legales antes transcritos, dándose vista en tiempo y forma a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Campeche, justificando el motivo del despido.

(Anexo 3, Inicio de Tramite Paraprocesal o Voluntario de Notificación de terminación de afectos de Nombramiento (cese), presentado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Campeche, con fecha 12 de octubre de 2018, agregando como pruebas todas las constancias levantadas en el asunto, para su debido tramite), anexo constante de 37 fojas.

Asimismo y con la finalidad de que ésta H. Comisión, cuente con elementos para poder emitir un criterio en el presente caso, y tratar de descifrar cuales son las intenciones de la C. Q, me permito manifestar y agregar constancias, de lo siguiente:

Aproximadamente en el mes de julio de 2019, la C. Q, creó una cuenta en FACEBOOK, con el nombre de "(...)", en la que se basa para realizar publicaciones, en primer lugar donde se expresa del trato según ella burlesco por parte de esta H. Comisión Humanos, el INDAJUCAM, y por el Órgano de Control interno (sic) el (sic) Hospital; lazando (sic) amenazas hacia personal del Hospital, asimismo manifestando su adicción a las drogas y que mentía respecto a sus enfermedades.

(Anexo 4, relativa a las impresiones que contienen diálogos y fotografías extraídas de la red social Facebook de la Usuaría "... y/o Q", constante de 4 fojas).

Ante tal situación y por las amenazas en contra del personal del Hospital Dr. Manuel Campos, con fecha 24 de julio de 2019, se acudió ante la Fiscalía General del Estado de Campeche, a interponer Querrela por cualquier situación que llegare a suceder en las personas del personal del Hospital objeto de la amenaza.

(Anexo 5, querrela interpuesta ante la Fiscalía y su ratificación, constante de 4 fojas).

6.- Con respecto al cuestionamiento marcado con el número VIII, del oficio que se informa, derivado que **la Titular del Órgano Interno de Control del Hospital Dr. Manuel Campos, depende directamente de la Secretaría de la Contraloría del Estado de Campeche** y debido a que por la Contingencia Sanitaria, se encuentran en suspensión de actividades, así como de sus términos y plazos, no fue posible su notificación a efectos de rendir su informe correspondiente.

Por lo anteriormente expuesto, ante esta H. Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, muy atentamente ocurro y pido:

UNICO.- Tener por presente en tiempo y forma contestando los cuestionamientos, así como aportando las debidas constancias, respecto a la

queja Q-279/2017, en términos del artículo 37 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche; tome en cuenta lo manifestado y se acuerde conforme a derecho.” (sic).

[Énfasis añadido].

Al citado oficio 1215/DIR/2020, de fecha 06 de agosto de 2020, se anexaron copias de los siguientes recursos:

5.8.1. DIR/675/2018, de fecha 25 de abril de 2018, suscrito por el Director General del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido al Subdirector Médico, Jefe de Servicio de Urgencias y a personal de cocina de ese Hospital, transcrito en el punto 5.6.1. del apartado de Observaciones.

5.8.2. DIR/676/2018, de fecha 25 de abril de 2018, suscrito por el Director General del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido a la Titular del Órgano Interno de Control adscrita a ese nosocomio, transcrito en el punto 5.6.2. del apartado de Observaciones.

5.8.3. DIR/706/2018, de fecha 04 de mayo de 2018, suscrito por el Jefe de Unidad del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido al Secretario Técnico de este Organismo Estatal, transcrito en el punto 5.6. del apartado de Observaciones.

5.8.4. RH/67/2020, de fecha 06 de agosto de 2020, suscrito por el L.A. Mario Enrique Olivera Pérez, Jefe de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido al licenciado Gonzalo Casanova Balam, adscrito al Área Jurídica del citado Hospital, en el que informó:

1. ACUERDO: 1.1...	RESPUESTA
II. Se precise si en el expediente personal de la aludida inconforme, se encuentra documentado su formación profesional especializada	SI
III. Se informe, si en el período de los hechos denunciados, la quejosa fue objeto de: A. Cambio de turno; B. Cambios de servicio; C. Cambios de área o de Adscripción;	Ninguno
V. Se informe, si en el período de los hechos denunciados, además de la quejosa, otros servidores públicos con la misma categoría y plaza que la peticionaria, fueron objeto de cambio de turno, cambio de servicio y/o cambio de área.	Ninguno
VIII. Informe a partir de qué fecha la inconforme dejó de laborar en ese Hospital, A. Cuál fue el motivo en específico. B. Aporte las evidencias, en formato digitalizado, correspondientes.	A PARTIR DEL 4/10/2018.

[Énfasis añadido].

5.8.5. Escrito de Inicio de Trámite Paraprocesal o Voluntario de Notificación de Terminación de los Efectos de Nombramiento, de fecha 12 de octubre de 2018, signado por el licenciado Gonzalo Manuel Casanova Balan, en su carácter de

Apoderado Legal del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido a la H. Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado, en el que se lee:

“... me permito promover procedimiento Paraprocesal o Voluntario, con el fin de que esta H. Junta Local, se sirva notificar a la C. Q, con domicilio ubicado en (...), la TERMINACION DE LOS EFECTOS DE SU NOMBRAMIENTO (CESE), No. (...), tipo de confianza, de fecha 2 de Septiembre de 2006, en la categoría de MEDICO GENERAL “A”, S-002, que venía desempeñando para mi representada, lo anterior sin responsabilidad por parte del patrón, por la causal de FALTAR A SUS LABORES POR MÁS DE TRES DÍAS CONSECUTIVOS SIN CAUSA JUSTIFICADA EN UN PERIODO (sic) DE TREINTA DIAS (sic) SIN PERMISO DEL PATRON (sic) Y SIN CAUSA JUSTIFICADA, ya que los días 23, 24, 27, 28, 29, 30 y 31 de agosto de 2018 y el día 7 de septiembre del mismo año, no se presentó a laborar...” (sic)

[Énfasis añadido].

5.9. Actas Circunstanciadas, de fechas 28 de agosto y 11 de septiembre de 2019, en las que personal de este Organismo, de conformidad con los artículos 15⁶ y 29⁷ de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche y 75⁸ del Reglamento Interno, hizo constar las entrevistas realizadas a T1 y T2, en las que se asentó lo siguiente:

T1 dijo:

“...Hace aproximadamente dos o tres años, no recuerdo la fecha exacta pero fue en el mes de noviembre, cuando acudí al Hospital “Dr. Manuel Campos” para solicitar atención médica debido a que me sentía mal, la persona con la que me entrevisté me dijo que no podían atenderme debido a que yo contaba con servicio médico del ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios de los Trabajadores del Estado), entonces salí por una puerta y me pasé a la otra, creo es del área de Urgencias, allí fue que vi a la Dra. Q, a la que informé que no me querían atender por tener el ISSSTE por lo cual le pedí que me brindara el servicio, ya que me sentía muy mal. A petición mía me atendió y me dijo que tenía la presión alta...e inclusive cuando acudí a consultar a la Clínica del ISSSTE, me hicieron válido el diagnóstico y me reconocieron la incapacidad. Lamentablemente, un doctor al que no conozco ni recuerdo como era físicamente, estando yo presente le llamó la atención a la doctora, le dijo que no debió proporcionarme el servicio porque me salté el filtro, señalándole que yo tenía servicio médico. Yo fui a consultar allí, porque me quedaba cerca de la funeraria (...), donde estaban velando a la mamá de mi exesposo, ósea el que uno tenga servicio médico no quiere decir que no vamos a pagar.”

Por mi parte, efectué las preguntas siguientes:

- 1) ... ¿Usted solicitó ser atendida directamente por la doctora Q? Respuesta: No, yo lo que solicité es que me proporcionaran la atención médica que requería, de hecho, yo no tenía forma de cómo saber qué médico podía atenderme. Fue hasta que pasé a la puerta siguiente y encontré a esa doctora.”
- 2) Menciona que delante de usted le llamaron la atención a la doctora Q, ¿Podría señalar en que consistió ese llamado de atención? Respuesta: “O

⁶ Artículo 15.- Las personas titulares de la Presidencia de la Comisión, las Visitadurías Generales, la Secretaría Técnica, los Visitadores Adjuntos y demás personal que realice actuaciones relativas a la tramitación y seguimiento de las quejas e inconformidades, contarán con fe pública para certificar la veracidad de los hechos.

⁷ Artículo 29.- En todos los casos que se requiera, la Comisión levantará acta circunstanciada de sus actuaciones.

⁸ Artículo 75.- El Presidente de la Comisión Estatal, los Visitadores Generales y, en su caso, los Visitadores Adjuntos, tendrán fe pública en el desempeño de sus funciones, y serán responsables, en su caso, por el indebido ejercicio de las mismas. Se entenderá por fe pública la facultad de autenticar documentos preexistentes o declaraciones y hechos que tengan lugar o estén aconteciendo en presencia de dichos funcionarios, sin perjuicio del valor probatorio que en definitiva se les atribuya de conformidad con las normas del Artículo 40 de la Ley. Las declaraciones y hechos a que alude el párrafo anterior, se harán constar en el acta circunstanciada que al efecto levantará el funcionario correspondiente.

sea, no la regañaron, pero si le dijeron que no debía haberme proporcionado la atención médica porque cuento con el servicio del ISSSTE y que me había saltado el filtro. (...)” (sic)

T2 manifestó:

“... Sí me gustaría aportar mi entrevista, pero solicito, la reserva de mis datos personales (...) **Tengo pleno conocimiento que la quejosa es médica especialista**, traté con ella aproximadamente un año, esto es así, debido a que me encontraba en un área diferente; no obstante, **durante el año que convivimos como colegas, en el Área de Urgencias, me consta que en determinadas situaciones, el Subdirector Médico, el Jefe de Urgencias, entre otros, cuestionaban las decisiones médicas que tomaba la doctora, como para poner en entredicho sus conocimientos**, de hecho en ocasiones, cuando comentaba con el personal de enfermería sobre la deficiente atención que estaban pasando algunos pacientes que llegaban, a consultar, **los antes citados le llevaban la contraria**, haciendo notar que ella era la que estaba en lo incorrecto. **En otras ocasiones era cuestionada si daba de alta a algún paciente o sobre el inicio de tratamiento, considero que, por su especialidad, era apta para determinar tal o cual cosa médica, incluso, estimo que cuando la cambiaron al área de curaciones, sin menospreciar el trabajo de las enfermeras, fue demeritada, puesto que por su nivel de especialista debía continuar prestando el servicio médico que desempeñaba**. También recuerdo que en una ocasión, no recuerdo con exactitud la fecha, **mientras la Dra. Q y yo estábamos intercambiando opiniones médicas, respecto de un paciente, el Subdirector Médico se acercó a nosotras y nos llamó la atención de manera enérgica, siendo un poco hostil su forma de dirigirse a nosotras**, yo pensé que tuvo un mal momento, desconozco que exista circular o algún documento que nos prohíba la visita de familiares y amigos, siempre y cuando no afecte a nuestro trabajo, pero desconozco si a ella se lo impidieron. Finalmente, **puedo asegurar que la Doctora Q, nunca descuidó a sus pacientes y no tenía un trato agresivo con nadie, era tolerante**”. Seguidamente, le pregunté si en algún momento observó que la inconforme recibiera un trato diferenciado a lo que contesto que solo **las veces que cuestionaban sus decisiones puesto que no lo hacían con otros compañeros**. (...)”. (sic).

[Énfasis añadido].

5.10. Acta Circunstanciada, de fecha 17 de junio de 2020, en la que personal de esta Comisión Estatal, hizo constar las entrevistas realizadas a T3 y T4, por vía telefónica, asentando:

“(...) Siendo las 12:10 horas, de la fecha anteriormente señalada, me comuniqué al teléfono celular (...), perteneciente a la C.T3, dato proporcionado por la parte quejosa, atendió la llamada una persona del sexo femenino, a quien le informé mi nombre y que soy Visitador Adjunto de este Organismo Constitucional Autónomo, posterior a explicarle el motivo de la presente, por cuanto a los acontecimientos sometidos a investigación, **expresó haberse enterado de ciertos rumores respecto al trato que recibía la Dra. Q**, pero que a ella no le constaba nada de eso porque, mientras que la inconforme se encontraba adscrita al área de urgencias, ella estaba asignada al área de quirófano, por lo cual nunca pudo presenciar incidente alguno. (...)”

2. Siendo las 16:50 horas, de esa misma data, digité el número celular (...), logrando contactar telefónicamente a la C. T4, a quien le hice saber mi nombre y que soy Visitador Adjunto de la Comisión Estatal, posterior a explicarle el motivo de mi llamada, se le concedió el uso de la voz, por lo que dijo ser paciente de la Dra. Q, por cuanto a los hechos, dijo que no le constaba ninguna de las acusaciones, porque no las presencié, pero **la doctora le platicaba los malos tratos que recibía en el Hospital Manuel Campos. Especificó que acudió a**

consultar con ella en varias ocasiones, pero en una de esas, ya no la pudo atender, debido a que se encontraba en otra área.” (sic)

[Énfasis añadido].

5.11. Acta Circunstanciada, de fecha 24 de noviembre de 2020, en la que un Visitador Adjunto adscrito a este Organismo Protector de Derechos Humanos, dejó registro de la entrevista realizada a T5, asentando lo siguiente:

“...Tengo (...) años de trabajar en el Hospital “Dr. Manuel Campos” y en ocasiones, me percaté que ella se notaba compungida, angustiada, a veces llorosa, y nos comentaba a mí y a T3, PAP1 y PAP2⁹, quienes en aquél entonces eran personal de curaciones y del Departamento de Urgencias de ese nosocomio, respectivamente, que por instrucciones del Dr. Carrillo y el Dr. Espadas ya no iba a dar consultas.

A mí me consta que la Dra. Q dejó de dar consultas, de hecho, en tres o cuatro ocasiones que fui al Área de Urgencias, observé que ella se encontraba en un escritorio, en un rincón y, por último, hasta del escritorio la quitaron. Preciso señalar que, a mi forma de ver las cosas, considero que lo que sus superiores hicieron con ella fue hostigamiento laboral, porque la hicieron de menos, a pesar de que ella es una buena doctora, le impidieron que proporcionara consultas médicas; además el Dr. Casanova, Jefe de Servicios de Urgencias, la ignoraba todo el tiempo, era como que, si no existiera, no la tomaban en cuenta para la atención médica de los pacientes.

En varias ocasiones que la noté angustiada, trataba de animarla, inclusive le referí que orara para que se tranquilizara, no sé, pero yo siento que todo esto la afectó, es decir, el que le prohibieran ejercer su profesión.

No omito señalar que los hechos descritos en mi entrevista acontecieron dos semanas antes de que la dejemos de ver en el Hospital.” (...). (sic)

[Énfasis añadido].

5.12. Acta Circunstanciada, de fecha 01 de junio de 2023, en la que una Visitadora Adjunta de esta Comisión Estatal, dejó registro de la consulta realizada en la página oficial de internet del Registro Nacional de Profesionistas, asentando:

“...procedí a ingresar a la página oficial de internet del Registro Nacional de Profesionistas, con la finalidad de efectuar la consulta de la cédula profesional de la C. Q, seguidamente capturé los datos de la quejosa en los campos requeridos, y como resultado de la consulta observé que la C. Q, cuenta con el número de cédula (...), por la profesión de Licenciatura como Médico Cirujano, expedida en el año 2005 por la Secretaría de Educación Pública, de igual manera visualicé entre los datos que obran en ese Registro Nacional que la institución educativa en la que realizó sus estudios la doctora Q, es la Universidad Autónoma de Campeche...” (sic)

[Énfasis añadido].

5.13. Expuesto el contexto fáctico, resulta importante citar el marco jurídico aplicable. En ese tenor, el artículo 1º de la Constitución Federal señala:

⁹ PAP1 y PAP2, Personas Ajenas al Procedimiento, de quienes no contamos con su autorización para la obtención, tratamiento y transferencia de sus datos personales, por lo que, con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que su nombre y datos personales se divulguen, se resguarda la confidencialidad de estos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4 de la Ley de esta Comisión; 2 fracción II, 4, 13, 14, 19, 21, 25, 33 y 48 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Campeche.

“...todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

(...)

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.

(...)

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.” (sic)

[Énfasis añadido].

5.14. *El derecho al trato digno es la prerrogativa que tiene toda persona a que se le permita hacer efectivas las condiciones jurídicas, materiales y de trato acordes con las expectativas en un mínimo de bienestar reconocido por el orden jurídico. Lo que implica el derecho para la persona titular y que tiene, como contrapartida, la obligación de todo servidor público de omitir las conductas que vulneren esas condiciones de privilegio, particularmente los tratos humillantes, vergonzosos o denigrantes y que coloquen a la persona en condición de no hacer efectivos sus derechos teniéndose como bien jurídico protegido un trato respetuoso dentro de las condiciones mínimas de bienestar.¹⁰*

5.15. *Respecto de la erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, en el plano internacional constituye una de las grandes aspiraciones de la Agenda 2030¹¹ para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, y con la que México se encuentra comprometida.*

5.16. *La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su “Informe mundial sobre la violencia y la salud”, define la violencia como:*

“El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.”¹²

[Subrayado añadido].

5.17. *El artículo 1° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, define a la*

¹⁰ CNDH. Recomendación 61/2017, párrafo 45.

¹¹ Resolución 70/1. “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”, adoptada por la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015.

¹² OMS. “Informe mundial sobre la violencia y la salud”. Publicado en español por la Organización Panamericana de la Salud para la Organización Mundial de la Salud; Washington, D.C. 2002, pág. 5.

violencia contra la mujer como: "...cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

5.18. *En el mismo sentido el artículo 3 de la misma Convención Interamericana consagra el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en el que se prevé que: "toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado".*

5.19. *El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha señalado que: "la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre".*¹³

5.20. *Por su parte, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, interpretando a la Convención Belém do Pará, señaló que: "la violencia contra la mujer no solo constituye una violación de los derechos humanos, sino que es "una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres", que "trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases".*¹⁴

5.21. *La Declaración y Plataforma de Acción Beijing (1995), de la Organización de las Naciones Unidas, consideró a la Violencia contra la Mujer, como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación de la mujer por el hombre, a la discriminación contra la mujer y a la obstaculización de su pleno desarrollo. Es decir, que las relaciones de poder de la sociedad siempre han implicado violencia, desigualdad y discriminación contra las mujeres.*

5.22. *La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 5, fracción IV, define la violencia contra las mujeres como: "Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público".*

5.23. *La referida Ley en sus artículos 19 y 20, mandata que: "Los tres órdenes de gobierno (...) tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia..." y "Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige". (sic)*

5.24. *La misma Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que existen diversas modalidades de violencia, entre ellas distingue a la violencia laboral y para tal efecto en su artículo 10, cita lo siguiente:*

¹³ ONU, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General No. 19, La violencia contra la mujer, 1992, párr. 1.

¹⁴ CrIDH, "Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México". Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 108.

“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.” (sic)

5.25. Asimismo, el artículo 11 de dicha Ley General señala las “acciones o conductas” que constituyen la violencia laboral, en ese sentido establece:

“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, 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.” (sic)

5.26. Y el artículo 18 de la citada Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece:

“ARTÍCULO 18.- Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género 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.” (sic)

5.27. El Artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, estipula:

“Artículo 9.- Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

(...)

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación; (...)” (sic)

5.28. En el ámbito local, el artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Campeche, define los tipos de violencia, al señalar:

“ARTÍCULO 5.- Los tipos de violencia contra las mujeres son:

I. Violencia psicológica.- Es cualquier acto u omisión reiterada que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en negligencia, abandono, insultos, devaluación, marginación, comparaciones destructivas, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio; (...)” (sic)

5.29. Además, el numeral 7 de la citada Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Campeche, establece:

“ARTÍCULO 7.- La violencia laboral la constituye la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.” (sic)

5.30. La misma Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Campeche, en su artículo 11, señala:

“ARTÍCULO 11.- Constituye la violencia de funcionarios públicos los actos u omisiones de las personas que tengan este carácter en los términos de las disposiciones relativas de la Constitución Política del Estado y de la Ley Reglamentaria del Capítulo XVII de la Constitución Política del Estado, 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.” (sic)

5.31. El numeral 6 de la Ley para Prevenir, Combatir y Sancionar toda Forma de Discriminación en el Estado de Campeche, define a la discriminación al señalar:

“ARTÍCULO 6.- Se considerará como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, así como la igualdad real de oportunidades de las personas, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la talla pequeña, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. (...)” (sic)

5.32. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su material, “Promover la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Trabajo: Una Cuestión de Principios” define al acoso laboral como:

“Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.” (Sic)

5.33. La Ley Federal del Trabajo, establece el significado de hostigamiento laboral, definiéndolo en el inciso a) del artículo 3° Bis, mismo que a la letra dice:

“(...) 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 (...)” (sic)

5.34. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Tesis Aislada 1a. CCLII/2014 (10a.)¹⁵, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, en Julio de 2014, señaló:

“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual 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.” (sic)

[Subrayado añadido].

5.35. Asimismo, el Máximo Tribunal Nacional, en la Tesis Aislada I.4o.A.189 A (10a.)¹⁶, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, en Agosto de 2020, estableció:

“ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

El acoso laboral (mobbing) en su vertiente vertical descendente es una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta que implican el propósito de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluirla de la organización, o simplemente de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles, como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones verbales en su contra, la asignación de trabajos degradantes, innecesarios o sin valor o utilidad, la imposición de cargas de trabajo excesivas,

¹⁵ Tesis 1a.CCLII/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, p.138, Registro Digital: 2006870.

¹⁶ Tesis: I.4o.A.189 A (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, p. 5958, Registro digital: 2021822

no dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada, el aislamiento de sus compañeros, el cambio de puesto sin previo aviso o el cambio de localidad donde debe prestarse el servicio. En los procedimientos sustanciados ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o las comisiones estatales de derechos humanos con motivo de las quejas presentadas por este género de conductas, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto a los derechos humanos y, en razón de la naturaleza de éstos, debe tener en consideración que basta que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos." (sic)

[Subrayado añadido].

5.36. Por su parte, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en el documento Titulado: "Acoso Laboral "Mobbing",¹⁷ hizo referencia a que, el acoso laboral también ha sido denominado acoso moral cuando la afectación y daño se produce en la esfera ético moral de cada persona, y este incluye un trato objetivamente humillante, que afecta la integridad moral y que causa un perjuicio moral y distinguió al acoso moral del acoso psicológico ya que este último viola el derecho a la salud e incluso a la vida. Asimismo, señaló que la realización del acoso laboral ha sido identificado por distintas instancias, tales como la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica en la Resolución 2005-0655, del 3 de agosto de 2005, entre otras acciones, por medio de las siguientes:

"...a. Medidas organizacionales.

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

b. Aislamiento social.

- 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.

c. Ataques a la vida privada de la persona.

- Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
- Terror a través de llamadas telefónicas.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.

¹⁷ María Elena Lugo Garfías, Acoso Laboral "Mobbing" México CNDH, agosto 2017.

- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.

d. Violencia física.

- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

e. Agresiones verbales.

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- Amenazas verbales.

f. Agresiones psicológicas

- Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
- Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”.
- La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
- La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.
- Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como “no sirves para el trabajo”, “qué haces aquí”, que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente.” (sic)

[Subrayado añadido].

5.37. La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018, cuyo objetivo es promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, define lo siguiente:

“...4. Definiciones

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

7. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional

7.2 La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:

a) (...)

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

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

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

3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).” (sic)

[Subrayado añadido].

5.38. El psiquiatra alemán Heinz Leymann¹⁸, define el Mobbing de la manera siguiente:

“...El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (criterio estadístico: por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicossomática y social.” (sic)

5.39. Además, Leymann describió de manera operativa, es decir objetivamente demostrable, 45 actividades características de mobbing, la lista de estas actividades en forma de cuestionario se denomina LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), conceptualmente clasifica las estrategias de acoso psicológico en cinco grandes apartados, que se aprecian a continuación:

“...Limitar su comunicación: El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no. A la víctima se le niega el derecho a expresarse o a hacerse oír (Ej. Item 1.- “Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir”).

Limitar su contacto social: No se dirige la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga. Se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros_(Ej. Ítem 13.- “No consigue hablar con nadie, todos le evitan”).

Desprestigiar su persona ante sus compañeros: Bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno (Ej. Item 23 “Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo”).

Desacreditar su capacidad profesional y laboral: Se asigna a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales (Ej. Item 34.- “Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles”).

Comprometer su salud: Aparte de ataques directos, el mero sometimiento a un régimen de acoso psicológico ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicossomáticos, pero lo que se evalúa en este cuestionario son las conductas del acosador o acosadores, no su repercusión en el acosado (Ej. Item 39 “Le obligan a hacer trabajos nocivos o peligrosos”).” (sic)

[Subrayado añadido].

¹⁸ Leymann, H. (1996): Originalmente publicado en: The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184.

5.40. El Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado, en su numeral 12 señala:

“...Los valores éticos que todos los servidores públicos deben anteponer en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, son los siguientes:

a) (...)

c) **RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS.** Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: *Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección. (...)* (sic)

5.41. Las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función pública en el Estado de Campeche, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 13 de Septiembre de 2017, señala:

“1. ACTUACIÓN PÚBLICA

El servidor público que desempeñe un empleo, cargo, comisión o función, conducirá su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

k) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general;

n) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo; (...) (sic)

[Subrayado añadido].

5.42. El Código de Conducta al que Deberán Sujetarse los Servidores Públicos del Hospital “Dr. Manuel Campos” del Estado de Campeche, aprobada en la Primera Sesión Ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, de fecha 3 de septiembre del 2018, señala:

“...7. RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL HOSPITAL “DR. MANUEL CAMPOS” Y DE OTRAS DEPENDENCIAS GUBERNAMENTALES

COMPROMISO

Debo conducirme con dignidad y respeto hacia mis compañeros de trabajo, superiores y subalternos, así como los servidores públicos de otras dependencias gubernamentales, hospitales y dependencias del Sector Salud, promoviendo el trato amable y cordial con independencia de género, discapacidad, edad, religión, lugar de nacimiento o nivel jerárquico.

ACCIONES

Los servidores públicos deberán:

- *Basarse en la colaboración profesional y el respeto mutuo y no en diferencias jerárquicas.*

(...)

- *Desenvolverse con rectitud, respeto y certeza, absteniéndose de injuriar indebidamente e injustificadamente a compañeros, superiores y subalternos.*
- *Comunicar a las instancias correspondientes, los casos de transgresiones por parte de los servidores públicos de este Hospital al Código de Ética, Reglas de Integridad y al presente Código de Conducta, sustentando con pruebas dichas manifestaciones.*
- *Cuidar que su posición jerárquica sea ejemplo de rectitud, integridad y buen proceder para con otros servidores públicos, respetando las diferencias de todo tipo, evitando otorgar un trato discriminatorio, hostil, de acoso sexual o laboral.*

9. INTEGRIDAD EN EL DESEMPEÑO PÚBLICO

COMPROMISO

Haré un compromiso conmigo mismo, para mantenerme actualizado con relación a las labores que llevo a cabo en este Hospital, buscando el desarrollo constante en mi formación profesional, participando en las capacitaciones y actividades que se brinden con el objetivo de mejorar el desempeño.

ACCIONES

Los servidores públicos deberán:

(...)

- *Vigilar y hacer valer la protección de los derechos humanos de los servidores públicos permitiéndoles realizar sus actividades. (...)* (sic)

[Subrayado añadido].

5.43. *Las evidencias glosadas al expediente de mérito, al ser analizadas a la luz del marco jurídico aplicable, permiten a este Organismo Público Autónomo, arribar a los razonamientos siguientes:*

5.44. *Primeramente, esta Comisión Estatal fija como afirmaciones no controvertidas las siguientes:*

a). *La existencia de la relación laboral entre la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado/Hospital “Dr. Manuel Campos” y Q, al momento en que ocurrieron los sucesos denunciados, en virtud de que la autoridad se allanó en su informe y de las evidencias que acompañan su informe, particularmente del Escrito de Inicio de Trámite Paraprocesal o Voluntario de Notificación de Terminación de los Efectos de Nombramiento, de fecha 12 de octubre de 2018, promovido por el citado Hospital en contra de Q, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado (véase inciso 5.8.5. del presente apartado), señaló que Q contaba con nombramiento número 138/2006/HMC, tipo confianza, de fecha 02 de septiembre de 2006, en la categoría de Médico General “A”.*

b). *Que Q se encontraba adscrita al servicio médico de urgencias, tal y como lo informó el Director General del Hospital “Dr. Manuel Campos”, en el oficio DIR/1969/2017, de fecha 11 de diciembre de 2017, dirigido al Director de Atención Médica de la Secretaría de Salud del Estado (inciso 5.5.1.); y*

c). Que la doctora Q, cuenta con documentación en su expediente personal que acredita su formación profesional especializada, de acuerdo a lo informado por el Jefe de Recursos Humanos del Hospital “Dr. Manuel Campos”, mediante oficio RH/67/2020, de fecha 06 de agosto de 2020 (punto 5.8.4. del apartado de Observaciones).

5.45. Este Organismo advirtió que la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado/Hospital “Dr. Manuel Campos”, sobre las imputaciones formuladas en su contra, en su informe de ley, negó los hechos de violencia denunciados por Q, argumentando lo siguiente: a). que la quejosa no fue objeto de cambio de turno, de servicio, ni de área o adscripción; b). Que el 04 de octubre de 2018, Q dejó de prestar sus servicios para el Hospital por terminación de los efectos de su nombramiento, por haber incurrido en la causal de cese, prevista en el artículo 49 fracción IV de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado y 47 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, consistente en “faltar por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada”.

5.46. No obstante lo anterior, en el mismo informe de ley, el apoderado legal del Hospital “Dr. Manuel Campos” refirió que el Director del Hospital, tuvo conocimiento de los hechos denunciados por la quejosa, a través de la propuesta de conciliación notificada por este Organismo Estatal mediante oficio PVG/310/2017/1377/Q-279/2017, de fecha 23 de marzo de 2018; por lo que en cumplimiento a dicha propuesta, emprendió las siguientes acciones: a). Exhortó a los servidores públicos denunciados, a que se condujeran con respeto hacia la quejosa; b). Instruyó a la contraloría Interna de ese nosocomio, para que informara a esta Comisión Estatal lo referente a la investigación de los hechos denunciados por Q;

5.47. En ese tenor, aun cuando la autoridad afirmó haber garantizado por medio de un exhorto, que los CC. Héctor Gonzalo Casanova Pacheco, José Refugio Carrillo Díaz y Sara Barabato, se abstuvieran de realizar cualquier acción o práctica de violencia contra la quejosa e investigar los hechos de violencia, del contenido del informe suscrito por el apoderado legal del Hospital, así como de las documentales que hizo llegar, no se ofrecieron argumentos o evidencias sobre esfuerzos por considerar la reubicación de Q a un área en el que desempeñara el mismo puesto y que no estuviera en contacto con sus agresores mientras se tramitaba una investigación, por el contrario, refirieron que: “los doctores Héctor Gonzalo Casanova Pacheco y José Refugio Carrillo Díaz, seguirán teniendo contacto con dicha trabajadora porque son sus jefes directos...” (sic), en ese sentido, se aprecia que éstos continuaron teniendo injerencia en las actividades que realizaba Q, como médica general hasta la fecha en que dejó de laborar en el Hospital. (ver incisos 5.5.1 y 5.8 del apartado de Observaciones)

5.48. Contrario a lo expuesto por la autoridad denunciada, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos documentó constancias y entrevistas, en las que se evidencian en agravio de Q, actos y/o estrategias consideradas acoso laboral por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica, y el psiquiatra Heinz Leymann, que versan sobre lo siguiente:

Estrategias de acoso			Actos de los Servidores Públicos.
<u>Acoso psicológico</u> según el psiquiatra Heinz Leymann	<u>Acoso Laboral</u> según la SCJN -Tesis Aislada 1a. CCLII/2014 (10a.) <u>Acoso Laboral en su vertiente vertical descendente es una modalidad de trato discriminatorio. Según la SCJN en la Tesis Aislada I.4o.A.189 A (10a.)</u>	Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica Resolución 2005-0655	
Limitar su comunicación		<p>b. Aislamiento social.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros. • Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra. 	<p>T2, expresó: "...mientras la Dra. Q y yo estábamos intercambiando opiniones médicas, respecto de un paciente, el Subdirector Médico se acercó a nosotras y <u>nos llamó la atención de manera enérgica, siendo un poco hostil su forma de dirigirse a nosotras, yo pensé que tuvo un mal momento...</u>" (sic)</p> <p>T5 manifestó: "...además el Dr. Casanova, Jefe de Servicios de Urgencias, la ignoraba todo el tiempo, era como que, si no existiera..." (sic)</p>
Limitar su contacto social	<p>-Tesis Aislada I.4o.A.189 A (10a.),</p> <p>No dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada, el aislamiento de sus compañeros.</p>	<p>b. Aislamiento social.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Traslado a un puesto de trabajo aislado. 	<p>T5, también refirió: "...en tres o cuatro ocasiones que fui al Área de Urgencias, observé que ella se encontraba en un escritorio, <u>en un rincón y, por último, hasta del escritorio la quitaron.</u></p>
Desprestigiar su persona frente a sus compañeros			<p>En su escrito de queja, Q expresó: "...El Sr. Héctor Casanova... <u>le dio órdenes al personal del módulo de urgencias para que les digan a los pacientes que yo no me encontraba "apta" para atenderlos...</u> yo misma me encuentro en un estado de crisis generado <u>por este desprestigio por mi condición de salud que ha usado el sr Héctor Casanova para tenerme acosada, perjudicándome todos los días al darle órdenes al personal de trabajo social para que me nieguen o digan que yo no estoy apta ni en condiciones para dar consultas...</u>" (sic)</p>
Desacreditar su capacidad profesional y laboral	<p>Tesis Aislada 1a. CCLII/2014 (10a.)</p> <p>La exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima</p> <p>Tesis Aislada I.4o.A.189 A (10a.)</p> <p>Excluirla de la organización, o simplemente de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles, como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones verbales en su contra, la asignación de trabajos degradantes, innecesarios o sin valor o utilidad.</p>	<p>a. Medidas organizacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales. 	<p>T2, declaró: "...En otras ocasiones era cuestionada si daba de alta a algún paciente o sobre el inicio de tratamiento, considero que, <u>por su especialidad, era apta para determinar tal o cual cosa médica, incluso, estimo que cuando la cambiaron al área de curaciones, sin menospreciar el trabajo de las enfermeras, fue demeritada, puesto que por su nivel de especialista debía continuar prestando el servicio médico que desempeñaba.</u>" (sic)</p> <p>Además T5 señaló: "...Preciso señalar que, a mi forma de ver las cosas, considero que lo que sus superiores hicieron con ella fue hostigamiento laboral, porque la hicieron de menos, a pesar de que ella es una buena doctora, <u>le impidieron que proporcionara consultas médicas;</u> además el Dr. Casanova, Jefe de Servicios de Urgencias, la ignoraba todo el tiempo, era como que, si no existiera, <u>no la tomaban en cuenta para la atención médica de los pacientes.</u>" (sic)</p>
	<p>- Tesis Aislada I.4o.A.189 A (10a.),</p> <p>El cambio de puesto sin previo aviso o el cambio de localidad donde debe prestarse el servicio.</p>	<p>a. Medidas organizacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación. 	<p>Oficio sin número, de fecha 16 de noviembre de 2017, signado por el Jefe de Servicios de Urgencias del Hospital asignó a Q, al área de curaciones, con las funciones de "<u>atender y vigilar heridas y suturas</u>", a partir de la misma fecha del oficio.</p>

5.49. Expuesto lo anterior, resulta factible señalar que la autoridad denunciada negó el cambio de área y funciones por parte del Jefe de Servicios de Urgencias del Hospital a Q, consistente en su asignación al área de curaciones, con las funciones de “atender y vigilar heridas y suturas”, no obstante, la quejosa aportó copia del oficio sin número, de fecha 16 de noviembre de 2017, signado por el Dr. Héctor Gonzalo Casanova Pacheco, Jefe de Servicio de Urgencias dirigido a Q, (véase punto 5.4.1. del apartado de evidencias), en el que se evidencia que el citado servidor público ordenó el cambio de área y funciones, tal y como lo afirmó la quejosa, versión que se complementa con el contenido de los siguientes testimonios:

A). Acta Circunstanciada, de fecha 11 de septiembre de 2019, en las que personal de este Organismo, hizo constar la entrevista realizada a T2, en las que se asentó lo siguiente: **“...estimo que cuando la cambiaron al área de curaciones, sin menospreciar el trabajo de las enfermeras, fue demeritada, puesto que por su nivel de especialista debía continuar prestando el servicio médico que desempeñaba...”** (sic)

B). Acta Circunstanciada, de fecha 17 de junio de 2020, en la que personal de esta Comisión Estatal, hizo constar la entrevista realizada a T4, por vía telefónica, asentando: **“...Especificó que acudió a consultar con ella en varias ocasiones, pero en una de esas, ya no la pudo atender, debido a que se encontraba en otra área.”** (sic)

C). Acta Circunstanciada, de fecha 24 de noviembre de 2020, en la que un Visitador Adjunto adscrito a este Organismo Protector de Derechos Humanos, dejó registro de la entrevista realizada a T5, asentando lo siguiente: **“...A mí me consta que la Dra. Q dejó de dar consultas, de hecho, en tres o cuatro ocasiones que fui al Área de Urgencias, observé que ella se encontraba en un escritorio, en un rincón... le impidieron que proporcionara consultas médicas...”** (sic)

5.50. En ese sentido, el contenido del oficio sin número, de fecha 16 de noviembre de 2017 concatenado con los referidos atestes, producen convicción respecto a que el dicho de la quejosa, referente a su cambio al área de curaciones con funciones de atención y vigilancia de heridas y suturas, ordenado por el Jefe de Servicio de Urgencias del Hospital, es cierto, precisamente en el tiempo que ella lo refirió.

5.51. Ahora bien, por cuanto a las funciones que le fueron asignadas a Q, consistentes en la atención y vigilancia de heridas y suturas, es evidente que se encuentran relacionadas con la higiene de un paciente y es una actividad que por su nivel de complejidad corresponde preferentemente al personal no profesional, quien debido a su nivel de capacitación debe ejecutar cuidados de baja complejidad delegados y supervisados por personal técnico o profesional de enfermería, según se describe en la Norma Oficial Mexicana NOM-019-SSA3-2013, para la Práctica de Enfermería en el Sistema Nacional de Salud, que señala:

“...4. Definiciones

Para efectos de esta norma se entenderá por:

4.3. *cuidados de enfermería de baja complejidad: A los que se proporcionan al paciente que se encuentra en estado de alerta y hemodinámicamente estable, con mínimo riesgo vital o en recuperación de un proceso mórbido. El cuidado se enfoca a satisfacer las necesidades básicas de salud y de la vida cotidiana.*

(...)

6. *De la prestación de servicios de enfermería, aspectos particulares*

6.1. *Las actividades en apoyo a la atención de las necesidades básicas de comodidad e higiene del paciente o actividades relacionadas con la preparación de equipo y material, corresponden preferentemente al personal no profesional, quien debido a su nivel de capacitación debe ejecutar cuidados de baja complejidad delegados y supervisados por personal técnico o profesional de enfermería, su función primordial es de colaborador asistencial directo o indirecto de los profesionistas de la salud. El personal no profesional está facultado para realizar intervenciones de enfermería interdependientes.*

6.2. *La prestación de servicios de enfermería que corresponden a los profesionales técnicos de enfermería en el ámbito hospitalario y comunitario, dada su formación teórico-práctica son los cuidados de mediana complejidad que los faculta para realizar acciones interdependientes derivadas del plan terapéutico e independientes como resultado de la aplicación del proceso atención enfermería. Su función sustantiva es asistencial y las adjetivas son de colaboración en las funciones administrativas y docentes.* (sic)

[Subrayado añadido].

5.52. *Ha quedado establecido como una afirmación probada al no haber sido controvertida por las partes, que el puesto de Q, es el de Médico General “A”, cuyas funciones específicas se encuentran contempladas en el Catálogo Sectorial de Puestos de la Rama Médica, Paramédica y Afín de la Secretaría de Salud,¹⁹ observándose entre ellas las funciones de:*

“..EJERCER EN EL CAMPO DE LA SALUD PÚBLICA Y CUMPLIR CON EL VOLUMEN Y CALIDAD DE LAS METAS ESTABLECIDAS EN LOS PROGRAMAS DE: EDUCACIÓN PARA LA SALUD, ORIENTACIÓN NUTRICIONAL, PREVENCIÓN Y CONTROL DE ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS, VIGILANCIA E INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA, SALUD MATERNO-INFANTIL, SALUD MENTAL, SALUD AMBIENTAL, CONTROL Y VIGILANCIA SANITARIA, PLANIFICACIÓN FAMILIAR, ETC.

EJERCER EN EL CAMPO DE LA ATENCIÓN MÉDICA Y CUMPLIR CON EL VOLUMEN Y CALIDAD DE LAS METAS ESTABLECIDAS EN LA PROMOCIÓN GENERAL Y PROTECCIÓN ESPECIFICA, DIAGNÓSTICO TEMPRANO Y TRATAMIENTO OPORTUNO, PREVENCIÓN Y CURACIÓN DE INVALIDEZ FÍSICA Y MENTAL ENTRE OTRAS... (sic)

[Subrayado añadido].

5.53. *En virtud de lo anterior, es válido afirmar que las funciones correspondientes a personal no profesional que le fueron asignadas a Q por el Jefe de Servicios de Urgencias, aun cuando cuenta con cédula de licenciatura como Médica Cirujana,*

¹⁹ Consultada en http://www.dgrh.salud.gob.mx/Servicio_DIntdPuesyServPers_CatRamaMed.php

expedida en el 2005 por la Secretaría de Educación Pública y en su expediente personal obran documentos que acreditan que tiene una especialidad, según lo informado por el Jefe de Recursos Humanos de su Centro Laboral (Ver incisos 5.9.4. del apartado de Observaciones), constituye de acuerdo al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las Tesis Aisladas 1a. CCLII/2014 (10a.) y I.4o.A.189 A (10a.), el psiquiatra Leymann y la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica en la Resolución 2005-0655, **una estrategia de acoso laboral que desacredita su capacidad profesional y laboral.**

5.54. Incluso se advirtió que Q, en su escrito de queja, expresó: “...El Sr. Héctor Casanova... le dio órdenes al personal del módulo de urgencias para que les digan a los pacientes que yo no me encontraba "apta" para atenderlos... yo misma me encuentro en un estado de crisis generado por este desprestigio por mi condición de salud que ha usado el sr Héctor Casanova para tenerme acosada, perjudicándome todos los días al darle ordenes al personal de trabajo social para que me nieguen o digan que yo no estoy apta ni en condiciones para dar consultas...” (sic), si bien no se cuenta con un testimonio que corrobore el dicho de la quejosa, cierto también es que el hecho de haberle asignado a Q, un área con funciones que no correspondían a su formación profesional especializada, constituye de alguna manera una manifestación tácita del servidor público, que enfoca la manera en la que él percibe las aptitudes o capacidades de Q para brindar consultas médicas o ejercer en el campo de la medicina, situación de la que tuvieron conocimiento sus compañeros, pues hay testimonios que confirmaron el cambio de funciones de la quejosa, lo que se traduce en **un desprestigio de su persona** frente a ellos, conducta que encuadra en la estrategia de acoso psicológico consistente en **“desprestigiar su persona frente a sus compañeros”** considerado por el Psiquiatra Leymann.

5.55. Además, de los testimonios de T2 y T5, se advirtió lo siguiente: la primera, manifestó: “...mientras la Dra. Q y yo estábamos intercambiando opiniones médicas, respecto de un paciente, el Subdirector Médico se acercó a nosotras y nos llamó la atención de manera enérgica, siendo un poco hostil su forma de dirigirse a nosotras, yo pensé que tuvo un mal momento...” (sic), mientras T5 expresó: “...además el Dr. Casanova, Jefe de Servicios de Urgencias, la ignoraba todo el tiempo, era como que, si no existiera...” (sic).

5.56. En dichos atestes se describen dos conductas realizadas por los servidores públicos denunciados, consistentes en un llamado de atención a Q por intercambiar opiniones médicas con T2, e ignorarla durante el horario laboral, que configuran el aislamiento social interpretado como estrategia de acoso laboral por la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica en su Resolución 2005-0655, dichas conductas también encuadran en la limitación de la comunicación de la persona, descrita por el psiquiatra Leymann como estrategia de acoso psicológico.

5.57. No pasa desapercibido para este Organismo Estatal, que T5, también refirió: “...en tres o cuatro ocasiones que fui al Área de Urgencias, observé que ella se encontraba en un escritorio, en un rincón y, por último, hasta del escritorio la quitaron.”(sic); al analizar lo manifestado por T5, se advirtieron dos conductas, la primera de aislamiento social que constituye el traslado de la persona a un puesto

de trabajo aislado, hipótesis que coincide con lo demandado por Q y corroborado por T5, y que a criterio de la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica constituye otra estrategia de acoso laboral, que coincide con lo referido por el Psiquiatra Leymann, al establecer como estrategia de acoso psicológico la conducta de “limitar su contacto social”.

5.58. A lo anterior se suma el hecho de haberle retirado a Q el material de trabajo (escritorio), que confirma que no contaba con espacio para brindar consultas, acto que encuadra también en otro de los actos o comportamientos hostiles hacia un integrante de la relación laboral, en específico “el no dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada”, conducta interpretada como estrategia de acoso laboral por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Tesis Aislada I.4o.A.189 A (10a.).

5.59. En suma, de las constancias que obran en el expediente se advirtió que la documentación de conductas en agravio de Q, que encuadran en las estrategias de acoso laboral, son las siguientes:

I. Las funciones correspondientes a personal no profesional que le fueron asignadas a Q por el Jefe de Servicios de Urgencias, constituyeron de acuerdo al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las Tesis Aisladas 1a. CCLII/2014 (10a.) y I.4o.A.189 A (10a.), el psiquiatra Leymann y la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica en la Resolución 2005-0655, **una estrategia de acoso laboral que desacredita su capacidad profesional y laboral**, a su vez constituyó una manifestación tácita del servidor público, respecto a su percepción de las aptitudes o capacidades de Q para brindar consultas médicas o ejercer en el campo de la medicina, que se tradujo en un **desprestigio de su persona frente a sus compañeros** que presenciaron dicho cambio, conducta que encuadró en la estrategia de acoso psicológico a criterio del psiquiatra Leymann.

II. El llamado de atención a Q por intercambiar opiniones médicas con T2, e ignorarla durante el horario laboral, configuraron el **aislamiento social** interpretado como estrategia de acoso laboral por la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica en su Resolución 2005-0655, así como la **limitación de la comunicación**, descrita por el psiquiatra Leymann como estrategia de acoso psicológico.

III. El traslado de la quejosa y su escritorio, en un rincón, encuadró en la conducta de **aislamiento social**, que a criterio de la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica es otra estrategia de acoso laboral, que además coincidió con lo referido por el psiquiatra Leymann, al establecer como estrategia de acoso psicológico la conducta de **limitar su contacto social**.

IV. El hecho de haberle retirado a Q el material de trabajo (escritorio), encuadró también en la conducta de **no dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada**, conducta interpretada como estrategia de acoso laboral por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Tesis Aislada I.4o.A.189 A (10a.).

5.60. Con base en lo expuesto, queda evidenciado que los servidores públicos que fungían como jefes directos de Q, realizaron actos que encuadran en las estrategias de acoso laboral, descritas y analizadas del punto 5.48 al 5.59 del apartado de Observaciones, y si bien la Tesis Aislada 1a. CCLII/2014 (10a.)²⁰, señala que el acoso laboral “...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...”; en el presente asunto, se probaron hechos distintos con el mismo fin que en conjunto actualizan la hipótesis de acoso laboral, en agravio de la quejosa.

5.61. Resulta importante significar el contenido del artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, respecto a la violencia laboral, establece que ésta se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral 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, y que ésta puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño, incluyendo el acoso o el hostigamiento sexual.

5.62. La misma ley, señala en su artículo 11, 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.

5.63. En ese orden de ideas, este Organismo Estatal probó actos de servidores públicos en agravio de Q, que encuadraron en la hipótesis de acoso laboral, que a su vez constituye la modalidad de violencia contra las mujeres, consistente en violencia laboral, en atención al vínculo laboral de Q con los servidores públicos que lo ejercieron, de acuerdo a lo establecido en los numerales 10 y 11 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

5.64. No pasa desapercibido para este Organismo, que al haber incurrido la autoridad en actos y omisiones que impidieron el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, en agravio de Q, obligación establecida en los artículos 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y 11 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Campeche, conlleva a que, el Hospital “Dr. Manuel Campos”, se convierta en un agente generador de violencia contra la mujer, de manera institucional, que a su vez implica la omisión de cumplir con la obligación de garantizar los derechos de las mujeres, en este caso de Q, sin discriminación, toda vez que el derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencia se encuentra íntimamente relacionado con el derecho a la no discriminación.

²⁰ Tesis 1a.CCLII/2014 (10a), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, p.138, Registro Digital: 2006870.

5.65. Robustece lo anterior, la Tesis Aislada I.4o.A.189 A (10a.) , referida en el inciso 5.36 de las Observaciones, en la que se estableció que el acoso laboral (mobbing) en su vertiente vertical descendente es una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta, en los procedimientos sustanciados ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o las comisiones estatales de derechos humanos basta que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, y en el presente caso, se demostró la relación laboral de la quejosa y los servidores públicos del Hospital “Dr. Manuel Campos”, no así de las circunstancias señaladas que excluyeran la calificación de esas conductas como violatorias a derechos humanos.

5.66. Por lo anterior, para este Organismo Protector de Derechos Humanos, quedó acreditado que el Subdirector Médico y el Jefe de Servicios de Urgencias del Hospital “Dr. Manuel Campos”, que intervinieron en los hechos materia de la queja vulneraron en agravio de Q, su derecho humano a una vida libre de violencia, en las modalidades de violencia laboral e Institucional.

5.67. Todo lo antes expuesto, permite concluir que los CC. José Refugio Carrillo Díaz y Héctor Gonzalo Casanova Pacheco, Subdirector Médico y Jefe de Servicios de Urgencias del Hospital “Dr. Manuel Campos”, respectivamente, vulneraron los derechos de Q, como mujer, configurándose la violación a derechos humanos, consistente en **Violación a los Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, en las modalidades de Violencia Laboral e Institucional, en relación con la obligación de garantizar los derechos sin discriminación.

5.68. La quejosa, también se inconformó en contra de la licenciada Zurya del Carmen Avilez Vázquez, Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos” adscrita a la Coordinación General de Órganos Internos de Control de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, señalando que presentó una denuncia ante la citada Secretaría por agresiones físicas y verbales cometidas en su agravio por el subdirector médico del referido Hospital, y que la licenciada Zurya del Carmen Avilez Vázquez se encargó de filtrar toda su información confidencial y personal, frenando la denuncia, acciones u omisiones que encuadran en la **Violación al Derecho a la Legalidad y a la Seguridad Jurídica**, en la modalidad de **Ejercicio Indebido de la Función Pública**, denotación que tiene como elementos: **1).** Incumplir las obligaciones derivadas de la relación jurídica, existente entre el Estado y los servidores públicos; **2).** Realizada por funcionario o servidor público del Estado o de sus Municipios, directamente o con su anuencia; **3).** Que afecte los derechos de terceros.

5.69. Al respecto, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos remitió por incompetencia ante este Organismo Estatal, 10 escritos de queja presentados por Q, entre ellos los marcados con los números de folio 25267/2019 y 25268/2019, mismos que se acumularon al expediente de mérito mediante Acuerdo, de fecha

10 de abril de 2019, emitido por personal de esta Comisión Estatal; en los escritos aludidos la quejosa medularmente expresó: "...Presenté una denuncia hace varios meses en secont (sic) por agresiones físicas verbales por parte de un servidor público el dr (sic) José Carrillo Díaz subdirector del hospital Manuel campos (sic) fui agredida física y verbalmente en mi área de trabajo, la licenciada filtró información confidencial, abusó de mi confianza y se cerraron las investigaciones. (...) me dio al inicio confianza después toda mi información personal se encargó de divulgar, frenó la denuncia en contra del dr (sic) José Carrillo Díaz, subdirector médico del hospital. (...)" (sic)

5.70. En Acta Circunstanciada, de fecha 04 de junio de 2019, un Visitador Adjunto hizo constar que Q, compareció con la finalidad de aportar documentos en la investigación, diligencia en la que también expresó:

"...previo a acudir al Departamento de Recursos Humanos, a quien le entregué el certificado de incapacidad, simultáneamente, le hice saber, que no pude checar mi ingreso, puesto que el dispositivo no reconocía mi huella dactilar ni mi retina, en ese momento, me dijo que no podía hacerlo porque me encontraba despedida, mi certificado de incapacidad que tenía en sus manos, me los aventó a la cara, por ende, tuve que levantarlos del suelo. En ese momento me dijo en tono de burla "Ahora si tendrás todo el tiempo para ir a las Dependencias a hacer tus trámites". Al momento de salir de esa oficina, me percaté que la licenciada Zurya del Carmen Avilés Vásquez, se encontraba reunida con la señora Ana, Secretaria Particular del Dr. Eduardo Espadas Arnábar, de la que no recuerdo sus apellidos; la Secretaria del Lic. Eddy Rodríguez, de quien no recuerdo su nombre; el Lic. en Informática Román Yerbes, Personal Administrativo y la señora Julissa...**de todos ellos, la licenciada Zurya del Carmen y la secretaria del Lic. Eddy Rodríguez Narváez, se estaba burlando de mi situación,** y esa secretaria de referencia tenía agarrado su celular como grabando hacia la oficina de Recursos Humanos. Supongo que esperaban reaccionara de una manera grosera, pero en todo momento me mantuve respetuosa, como de costumbre. (...)" (sic)

[Énfasis añadido].

En esa misma actuación, la quejosa aportó documentos, entre las que destaca:

5.70.1. El Acta de la Diligencia de Aportación de Datos de Q, ante el Director General de Investigación Administrativa de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, dentro del expediente SC/DGIA/0002/2019, en la que manifestó:

"...Desde el año 2017 el Dr. José Refugio Carrillo Díaz, quien ostenta el cargo de Subdirector Médico del Hospital "Dr. Manuel Campos", se ha encargado de realizar actos en mi contra, tales como difamación, acoso sexual, me retiró de prestar atención a pacientes alegando que no estaba apta para prestar mis servicios médicos. Los CC. Dr. José Refugio Carrillo Díaz, Dr. Héctor Casanova Pacheco, la Dra. López Saavedra, el C.P. Gonzalo Casanova, todos trabajadores del Hospital "Dr. Manuel Campos", incurrieron en actuaciones de mal trato, bullying laboral y acoso hacia mi persona. Me prohibían cumplir con mi trabajo, me prohibían atender pacientes, no podía acudir a las sesiones que se llevaban a cabo todos los miércoles, me llamaban esclava y no me permitían cumplir con mis labores. **Hechos que constan en el escrito de queja de fecha 1 de diciembre de 2017, presentada el día 4 de diciembre de 2017 en esta Secretaría de la Contraloría, hechos que deseo sean investigados y que**

en su momento fue turnada a la Lic. Zurya del C. Avilés Vázquez, misma que me tendió una trampa y filtraba los datos de mi queja al Dr. Carrillo Díaz. En su momento, yo llevaba un procedimiento de queja en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, lugar en el que ella a través de un escrito solicitó copia de todas las actuaciones, misma documentación que ella se encargaba de entregar al Dr. José Refugio Carrillo Díaz y Dr. Eduardo Espadas Arnábar. A raíz de ello fui despedida injustificadamente del Hospital “Dr. Manuel Campos”... La licenciada Zurya siempre señaló que era imparcial pero no lo era, yo le entregué escritos en los que le señalaba que seguía recibiendo acoso y mal tratos por personal de la institución, pero ella se encargó de desaparecer todo y que mi queja no procediera y que yo perdiera mi trabajo. (...)” (sic)

[Énfasis añadido].

5.71. El 10 de agosto de 2020, personal de esta Comisión Estatal, emitió un Acuerdo de recalificación de la queja, por el que determinó agregar como autoridad general presuntamente responsable de violaciones a derechos humanos, a la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, y como autoridad específica a la C. Zurya del Carmen Avilés Vázquez, Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos” adscrita a la Coordinación General de Órganos Internos de Control de la citada Secretaría, en atención a los escritos de queja de Q, remitidos por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la manifestación de la quejosa de fecha 04 de junio de 2019, y el contenido del oficio 1215/DIR/2020, firmado por el apoderado legal del Hospital “Dr. Manuel Campos, de fecha 06 de agosto de 2020, descritos en los puntos 5.9, 5.70 y 5.71 del apartado de Observaciones.

5.72. Este Organismo Estatal solicitó un informe de ley a la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, por el que se recibió el oficio SC/COIC/0008/2020, de fecha 26 de agosto de 2020, signado por el Coordinador General de Órganos Internos de Control, en el que informó:

“...en los años 2016 y 2017 no existe ningún procedimiento iniciado a instancia de la Dra. Q por parte de la Lic. Zurya del Carmen Avilés Vázquez, en su carácter de Titular del Órgano Interno de Control del Hospital Dr. Manuel Campos.

Sin embargo, respecto del año 2018, se informa la existencia de un expediente de investigación administrativa iniciado por la Lic. Zurya del Carmen Avilés Vázquez, Titular del Órgano Interno de Control del Hospital Dr. Manuel Campos, con fecha 13 de marzo del año 2018, el cual se identifica con el número CGOIC/0095/17, con motivo de la denuncia interpuesta por la C. Dra. Q.

Asimismo, se hace del conocimiento que del expediente señalado en líneas superiores se concluyó a través del acuerdo de Conclusión y Archivo de expediente de fecha 04 de mayo de 2018, notificado personalmente a la C. Q con fecha 09 de mayo de 2018, adjuntando copia digital de dicho acuerdo. (...)

[Énfasis añadido].

La autoridad adjunto a su informe de ley, la siguiente documentación:

5.72.1. Acuerdo de Incompetencia, de fecha 04 de abril de 2018, emitido por la L.A. Zurya del C. Avilez Vázquez, Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos”, relativa a la incidencia marcada con el número de folio REG/FIS/00120/17, en el que se determinó:

“...PRIMERO.- Este Órgano Interno de Control se declara **incompetente para tramitar e investigar la presente denuncia**, por las razones expresadas en el cuerpo del presente escrito.

SEGUNDO: **Túrnese al Comité de Ética del Hospital Dr. Manuel Campos**, la denuncia aludida para que dentro de su esfera de acción y de conformidad con la Legislación citada dentro del presente escrito, resuelva en su oportunidad conforme a derecho.” (sic)

[Énfasis añadido].

5.72.2. Oficio SC-CGOIC/HMC/060/2018, de fecha 09 de mayo de 2018, firmado por la L.A. Zurya del C. Avilez Vázquez, Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos”, dirigido a Q, a través del cual, le notificó el acuerdo de incompetencia que antecede.

5.73. En oficialía de partes y comunicaciones de esta Comisión Estatal, se recibió el ocurso SC/DGIA/0150/2019, de fecha 23 de mayo de 2019, firmado por el Director General de Investigación Administrativa de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, en el que solicitó que se informara si la C. Zurya del Carmen Avilez Vázquez, tuvo acceso al expediente promovido en este Organismo por Q, en caso afirmativo, se le comunicara si obra en autos alguna solicitud por escrito realizada por dicha servidora pública.

5.74. Oficio PVG/505/2019/1377/Q-279/2017, de fecha 31 de mayo de 2019, firmado por personal de este Organismo Estatal, dirigido al Director General de Investigación Administrativa de la Secretaría de la Contraloría, en el que le informó:

“...por cuanto a su solicitud, preciso señalar que la C. Zurya del Carmen Avilés Vázquez, no ha tenido acceso directo al expediente de Queja ni a la información generada con motivo de la investigación, esto es así debido a que posterior a realizar una inspección minuciosa de todas las documentales que integran el expediente de mérito, **se concluye que no existe solicitud formal, efectuada a este Organismo Estatal, por parte de la C. Zurya del Carmen Avilés Vázquez, en su calidad de Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Manuel Campos”.** (...)” (sic)

[Énfasis añadido].

5.75. Posteriormente, a instancia de este Organismo Estatal, se recibió el oficio SC/DGIA/0432/2023, de fecha 07 de junio de 2023, firmado por el Director General de Investigación Administrativa de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, por el que rindió un informe adicional, al que anexó:

5.75.1. Acuerdo de conclusión y archivo definitivo del expediente SC/DGIA/00002/19, de fecha 04 de julio de 2019, emitido por el Director General de Investigación Administrativa de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, en el que determinó:

“...PRIMERO: Conforme a los numerales 93 y 100 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se determina que **no existen elementos o indicios suficientes que permitan presumir la probable responsabilidad por parte de la C. L.A. Zurya del Carmen Avilés Vásquez, por alguna falta administrativa grave o no grave contenidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, conforme a los hechos motivo de la denuncia;** aunado a ello, de los hechos narrados por la denunciante no se desprenden datos que permitan actualizar alguna de las nueve hipótesis establecidas en los artículos 49 al 64 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. (...)” (sic)

[Énfasis añadido].

5.76. Una vez presentado las evidencias con las que cuenta este Organismo Público Autónomo, corresponde hacer referencia al marco jurídico que rige el actuar del servidor público denunciado, a fin de determinar si el proceder de la autoridad se desarrolló dentro de la normatividad aplicable al caso.

5.77. El artículo 7, fracción VII, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas²¹ establece que, los servidores públicos observaran en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público y para la efectiva aplicación de dichos principios, los servidores públicos observaran las siguientes directrices: promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.

5.78. Igualmente en el artículo 10 de la citada Ley General de Responsabilidades Administrativas, vigente al momento de los sucesos denunciados, establece:

“Artículo 10. Las Secretarías y los Órganos internos de control, y sus homólogas en las entidades federativas tendrán a su cargo, en el ámbito de su competencia, la investigación, substanciación y calificación de las Faltas administrativas. Tratándose de actos u omisiones que hayan sido calificados como Faltas administrativas no graves, las Secretarías y los Órganos internos de control serán competentes para iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa en los términos previstos en esta Ley.

En el supuesto de que las autoridades investigadoras determinen en su calificación la existencia de Faltas administrativas, así como la presunta responsabilidad del infractor, deberán elaborar el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa y presentarlo a la Autoridad substanciadora para que proceda en los términos previstos en esta Ley.

Además de las atribuciones señaladas con anterioridad, los Órganos internos de control serán competentes para:

I. Implementar los mecanismos internos que prevengan actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas, en los términos establecidos por el Sistema Nacional Anticorrupción;

II. Revisar el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de recursos públicos federales y participaciones federales, así como de recursos públicos locales, según corresponda en el ámbito de su competencia, y

²¹ Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2016, cuyo artículo transitorio Tercero establece: La Ley General de Responsabilidades Administrativas entrará en vigor al año siguiente de la entrada en vigor del presente Decreto.

III. Presentar denuncias por hechos que las leyes señalen como delitos ante la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción o en su caso ante sus homólogos en el ámbito local.” (sic)

[Subrayado añadido].

5.79. El numeral 24 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Campeche, vigente al momento de los hechos, establecía:

“Artículo 24.- A la Secretaría de la Contraloría le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

XXI. Conocer e investigar las conductas de los servidores públicos de la Administración Pública del Estado que puedan constituir responsabilidades administrativas, así como substanciar los procedimientos correspondientes conforme a lo establecido en la Legislación en la materia, por sí, o por conducto de los órganos internos de control que correspondan a cada área de la Administración Pública Estatal; para lo cual, podrán aplicar las sanciones que correspondan en los casos que no sean de la competencia del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Campeche y, cuando se trate de faltas administrativas graves, ejercer la acción de responsabilidad ante ese Tribunal; así como presentar las denuncias correspondientes ante la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción del Estado y ante otras autoridades competentes, en términos de las disposiciones aplicables; (...)” (sic)

[Subrayado añadido].

5.80. Los artículos 7 y 27 del Reglamento Interior de la Secretaría de Contraloría de la Administración Pública del Estado de Campeche, vigente al momento de los hechos denunciados, señala:

“Artículo 7.- La Secretaría de la Contraloría contará con un Órgano Interno de Control, cuyo Titular y personal estará adscrito presupuestal y orgánicamente a la misma, por lo que informará al Titular de la Secretaría sobre el avance y cumplimiento del Programa Anual de Trabajo del Órgano Interno de Control a su cargo, y tendrá a su cargo el ejercicio de las facultades que le confiere la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Campeche y las demás atribuciones que le señale el presente Reglamento.

Artículo 27.- Los Titulares de los Órganos Internos de Control tendrán las atribuciones siguientes:

(...)

XII. Recepcionar, tramitar, investigar y resolver, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las quejas y denuncias que se interpongan en contra de las personas que pertenecen al servicio público de la dependencia o entidad en la que se encuentre asignado e informar a la Dirección General de Investigación Administrativa;

(...)

XVI. Llevar a cabo investigaciones debidamente motivadas o auditorías respecto de las conductas de las personas que pertenecen al servicio público que puedan constituir responsabilidades administrativas; así mismo podrán comprobar el cumplimiento de las obligaciones del personal del servicio público a través de operativos específicos de verificación, en los que participen en su caso los particulares que reúnan los requisitos que aquellos establezcan;

(...)

XIX. Identificar, investigar, determinar y calificar, las responsabilidades en que incurra el personal de las dependencias y entidades de la Administración

Pública Estatal, derivadas del incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y, en su caso, formular las respectivas denuncias o querellas ante la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción del Estado y ante otras autoridades competentes, en términos de las disposiciones aplicables; (...)" (sic)

[Subrayado añadido].

5.81. *Ahora bien, respecto a la competencia en los procedimientos de responsabilidad administrativa, la fracción II del numeral 196 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, establece:*

"Artículo 196. Son causas de improcedencia del procedimiento de responsabilidad administrativa, las siguientes:

I. (...)

II. Cuando los hechos o las conductas materia del procedimiento no fueran de competencia de las autoridades substanciadoras o resolutoras del asunto. En este caso, mediante oficio, el asunto se deberá hacer del conocimiento a la autoridad que se estime competente;" (sic)

[Subrayado añadido].

5.82. *Al respecto, el artículo 21 de los Lineamientos para la Atención e Investigación de Quejas y Denuncias Ciudadanas de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado,²² publicado en el Periódico Oficial del Estado el 09 de febrero de 2018, establecía:*

"Artículo 21.- Cuando la DGIA, la Coordinación General de OIC o los propios OIC, previo o durante la substanciación del procedimiento de investigación, adviertan la incompetencia para conocer de la denuncia, realizarán lo siguiente:

I. Se emitirá un acuerdo de incompetencia ordenando la remisión física del expediente a la autoridad que considere competente dentro de los tres días siguientes de la emisión del acuerdo en comento.

II. Cuando se trate de queja o denuncias ajenas a las responsabilidades administrativas, o que impliquen conflictos jurídicos entre particulares, y/o pertenezcan al ámbito del derecho civil, agrario, laboral, fiscal, penal, y/o corresponda conocer a alguna autoridad jurisdiccional, judicial o legislativa, federal o local, respectivamente, se procederá de conformidad con el artículo 14 de la LGRA.

III. Cuando se presenten incidencias que impliquen controversias laborales internas de las dependencias de la APEC y de la Administración Pública Paraestatal, no vinculados a responsabilidades administrativas, promovidos por servidores públicos en contra de otros servidores públicos adscritos a las mismas dependencias públicas, éstas no serán admitidas para su estudio, sin antes haber agotado los mecanismos internos de resolución de conflictos interpersonales que para tal efecto se encuentren dispuestos por la administración pública estatal y paraestatal, debiéndose turnar por oficio para su resolución, a las instancias internas competentes según su normativa." (sic)

[Subrayado añadido].

²² Los lineamientos de referencia fueron abrogados por Acuerdo de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Campeche por el que se Emiten los Lineamientos para la Atención, Investigación y Conclusión de Denuncias por Faltas Administrativas, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 29 de julio de 2021.

5.83. *Bajo ese contexto material y normativo, se procede a efectuar los enlaces lógico-jurídicos correspondientes.*

5.84. *La Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, argumentó, a través de su informe de ley remitido mediante oficio SC/COIC/0008/2020, de fecha 26 de agosto de 2020, firmado por el Coordinador General de Órganos Internos de Control, lo siguiente:*

a) Que el expediente de investigación administrativa CGOIC/00095/17, fue iniciado por la licenciada Zurya del Carmen Avilés Vásquez, Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos”, el 13 de marzo de 2018, con motivo de la denuncia de Q en contra de servidores públicos del Hospital referido.

b). Que el 04 de mayo de 2018, la citada Titular del Órgano Interno de Control del Hospital emitió el acuerdo de incompetencia, notificado a Q, con fecha 09 de mayo de 2018, adjuntando como elemento de convicción la copia de dicho Acuerdo con su oficio de notificación correspondiente. (ver punto 5.72 y 5.72.1. y 5.72.2. del apartado de Observaciones)

5.85. *En ese sentido, las disposiciones normativas antes citadas, facultan a los Órganos Internos de Control, para identificar, investigar, determinar y calificar, las responsabilidades en que incurra el personal de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, derivadas del incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas. En el presente asunto, se observa que la actuación de la Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos”, se limitó a ejercer esa facultad, a saber: a). Emitió un acuerdo de incompetencia, en el que determinó que los hechos narrados dentro del escrito de la denuncia presentada con fecha 11 de diciembre de 2017, por la doctora Q, se advertía que no encuadraban dentro de las faltas administrativas enlistadas en los numerales 49, 50 y 51 al 54 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, sino en delito del fuero común previsto en el Código Penal del Estado de Campeche, por lo que le recomendó acudir al Instituto de Acceso a la Justicia del Estado de Campeche para que le brindaran la asesoría jurídica necesaria, y de igual forma, ordenó turnar la denuncia de Q al Comité de Ética del Hospital “Dr. Manuel Campos”.*

5.86. *En ese orden de ideas, se aprecia que la hipótesis analizada en la determinación del Órgano Interno de Control, se encuentra contemplada en el numeral 196 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, como una causal de improcedencia del procedimiento de responsabilidad administrativa, así como en el artículo 21 de los Lineamientos para la Atención e Investigación de Quejas y Denuncias Ciudadanas de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, que se encontraba vigente en el momento de los hechos, en el que se establecía que cuando los Órganos Internos de Control advirtieran la incompetencia para conocer de la denuncia, debían emitir un acuerdo ordenando la remisión física del expediente a la autoridad que consideraran competente dentro de los tres días siguientes de la emisión del acuerdo en comento, y en el presente asunto se evidencia que la Titular del Órgano Interno de Control determinó turnar al Comité de Ética del Hospital Dr. Manuel Campos, la denuncia aludida.*

5.87. Ahora bien, respecto a la inconformidad de la quejosa atinente a que la Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos” filtró su información personal, se advierte que incluso, refirió en el Acta de la Diligencia de Aportación de Datos, ante el Director General de Investigación Administrativa de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, dentro del expediente SC/DGIA/0002/2019, (véase punto 5.70.1. del apartado de Observaciones) que la C. Zurya del Carmen Avilés Vásquez, solicitó por escrito copia de todas las actuaciones relativas a la queja que presentó Q ante esta Comisión de Derechos Humanos, documentación que se encargaba de entregar posteriormente al Dr. José Refugio Carrillo Díaz y Dr. Eduardo Espadas Arnábar; imputación que carece de veracidad, toda vez que la licenciada Zurya del Carmen Avilés Vásquez, no tuvo acceso al expediente de mérito, ni a la información generada con motivo de la investigación realizada por este Organismo.

5.88. Lo anterior, se afirma en virtud del contenido del oficio PVG/505/2019/1377/Q-279/2017, signado por la personal de esta Comisión Estatal, referido en el punto 5.75. del apartado de Observaciones, en el que se informó al Director General de Investigación Administrativa de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, que se efectuó una inspección minuciosa de las documentales que integran el expediente de mérito, concluyendo que no existió solicitud de información formal efectuada por la C. Zurya del Carmen Avilés Vásquez a esta Comisión de Derechos Humanos.

5.89. Finalmente, resulta importante significar, el Acuerdo de Conclusión y Archivo Definitivo del Expediente SC/DGIA/00002/19, emitido por el Director General de Investigación Administrativa de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, (ver punto 5.75.1 del apartado de Observaciones) en el que se determinó que no existen elementos o indicios suficientes que permitan presumir la probable responsabilidad por parte de la C. Zurya del Carmen Avilés Vásquez, Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos”, por alguna falta administrativa contenida en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, aunado a que de los hechos narrados por la denunciante no se desprenden datos que permitan actualizar alguna de las hipótesis establecidas en los artículos 49 al 64 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

5.90. Por lo tanto, este Organismo Estatal, al concatenar el cúmulo de las evidencias analizadas, concluye que salvo el señalamiento de Q, no obran en el expediente de mérito pruebas para demostrar la existencia de la violación al Derecho Humano a la Legalidad y Seguridad jurídica, en la modalidad de **Ejercicio Indebido de la Función Pública**, atribuibles a la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, específicamente a la licenciada Zurya del Carmen Avilés Vásquez, Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos”.

6. CONCLUSIONES:

6.1. En atención a todos los hechos y evidencias descritas anteriormente, producto de las investigaciones llevadas a cabo, en el procedimiento que se analiza, se concluye:

6.1.1. Que Q, fue objeto de la violación a derechos humanos, calificada como **Violación a los Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en las modalidades de violencia laboral e institucional, en relación a la Obligación**

de Garantizar los derechos sin discriminación, por parte de los CC. José Refugio Carrillo Díaz y Héctor Gonzalo Casanova Pacheco, Subdirector Médico y Jefe de Servicio de Urgencias del Hospital “Dr. Manuel Campos”, respectivamente.

6.1.2. Que no se acreditó la Violación al Derecho Humano a la Legalidad y Seguridad jurídica, en la modalidad de Ejercicio Indebido de la Función Pública, en agravio de Q, atribuible a la licenciada Zurya del Carmen Avilés Vázquez, Titular del Órgano Interno de Control del Hospital “Dr. Manuel Campos”, adscrita a la Coordinación General de Órganos Internos de Control de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado.

6.2. Para los efectos legales correspondientes, esta Comisión Estatal RECONOCE²³ A Q, LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DIRECTA²⁴ POR VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS, COMETIDAS EN SU AGRAVIO; en consecuencia, les asisten todos los derechos conforme a los artículo 20, apartado C, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos²⁵, 101 fracción II de La Ley General de Víctimas²⁶, 97, fracción III, inciso C²⁷ de la Ley que Establece el Sistema de Justicia para las Víctimas del Estado de Campeche y demás marco jurídico aplicable en la materia.

Por tal motivo, con el objeto de lograr una reparación integral²⁸, y completado el proceso técnico para la redacción del presente documento, con fundamento en los artículos 6 fracción III,²⁹ 14 fracción VII³⁰ y 43³¹ de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, así como 99³² de su Reglamento Interno, se formulan las siguientes:

7. RECOMENDACIONES:

7.1. A LA SECRETARÍA DE SALUD DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO/HOSPITAL “DR. MANUEL CAMPOS”:

7.1.1. Que como medida de satisfacción, a fin de reintegrarle la dignidad a las víctimas, y realizar una verificación de los hechos estudiados en el citado expediente, con fundamento en el artículo 55, fracción IV de la Ley que establece

²³ El artículo 110 de la Ley General de Víctimas, señala: “El reconocimiento de la calidad de víctima, para efectos de esta Ley, se realiza por las determinaciones de cualquiera de las siguientes autoridades: (...) IV. Los organismos públicos de protección de los derechos humanos (...) El reconocimiento de la calidad de víctima tendrá como efecto que la víctima pueda acceder a los Recursos de Ayuda, a la reparación integral y a la compensación, de conformidad con lo previsto en la presente Ley y en el Reglamento.”

²⁴ De conformidad con los artículos 4 de la Ley General de Víctimas y 12 de la Ley que Establece el Sistema de Justicia para las Víctimas del Estado de Campeche, se denominan víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte.

²⁵ Artículo 20. (...) C. De los derechos de la víctima o del ofendido: (...) IV. Que se le repare el daño.

²⁶ Artículo 101.- (...) No se requerirá la valoración de los hechos de la declaración cuando: (...) II. Exista una determinación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o de las comisiones estatales en esta materia que dé cuenta de esos hechos, incluidas recomendaciones, conciliaciones o medidas precautorias; III. La víctima haya sido reconocida como tal por el Ministerio Público, por una autoridad judicial, o por un organismo público de derechos humanos, aun cuando no se haya dictado sentencia o resolución.

²⁷ Artículo 97.- Para efectos de esta Ley, el reconocimiento de la calidad de víctima se adquiere: (...) III. Las resoluciones que al efecto emita el Consejo de Víctimas el cual podrá tomar en consideración: (...) c) Las recomendaciones formuladas por los organismos públicos de protección de los derechos humanos. El reconocimiento de la calidad de víctima tendrá como efecto que la víctima pueda acceder a los recursos del Fondo de Víctimas y a la reparación integral, de conformidad con lo previsto en la presente Ley y su Reglamento.

²⁸ Artículo 1° párrafo III y 113 párrafo II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Sentencia de fecha 30 de agosto de 2010, emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos controversia Fernández Ortega y otros vs. México como forma de reparación a los daños materiales e inmateriales provocados por el Estado Mexicano en contra de las víctimas, ONU. Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. Resolución 60/147 del 16 de diciembre del 2015, artículo 26 de la Ley General de Víctimas y artículo 44 de la Ley que Establece el Sistema de Justicia para las Víctimas del Estado de Campeche.

²⁹ ARTÍCULO 6o.- La Comisión Estatal tendrá las siguientes atribuciones: I.- (...) III.- Formular recomendaciones públicas autónomas, no vinculatorias (...)

³⁰ ARTÍCULO 14.- El Presidente de la Comisión tendrá las siguientes facultades: I.- VII.- Aprobar y emitir las recomendaciones públicas autónomas y acuerdos que resulten de las investigaciones realizadas por los visitadores;

³¹ ARTÍCULO 43.- Concluida la investigación, el Visitador General formulará, en su caso, un proyecto de recomendación o de acuerdo de no responsabilidad, en los cuales se analizarán los hechos, los argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción y las diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o servidores han violado o no los derechos humanos de los afectados, al haber incurrido en actos u omisiones ilegales, irrazonables, injustas, inadecuadas o erróneas, o hubiesen dejado sin respuesta las solicitudes presentadas por los interesados durante un periodo que exceda notoriamente de los plazos fijados por las leyes.

En el proyecto de recomendación se señalarán las medidas que procedan para la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y, si procede en su caso, para la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado.

Los proyectos antes referidos serán sometidos al Presidente de la Comisión Estatal para su consideración final.

³² ARTÍCULO 99.- El Presidente de la Comisión Estatal estudiará todos los proyectos de Recomendación que los Visitadores Generales presenten a su consideración, formulará las modificaciones, las observaciones y las consideraciones que resulten convenientes y, en su caso, suscribirá el texto de la Recomendación.

el Sistema de Justicia para las Víctimas del Estado de Campeche, como forma de revelación pública y completa de la verdad, se solicita:

PRIMERA. Que, a partir de la aceptación de la presente Recomendación, como forma de revelación pública y completa de la verdad, se haga pública a través de su portal oficial de internet y redes sociales oficiales (Instagram, X y Facebook) de la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado/Hospital “Dr. Manuel Campos”, siendo visible desde su página de inicio, mediante un hipervínculo titulado **“Recomendación emitida a la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado/Hospital “Dr. Manuel Campos” por la Violación a los Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en las modalidades de violencia laboral e institucional, en relación a la Obligación de Garantizar los derechos sin discriminación en agravio de Q.”** y que direcciona al texto íntegro de la misma. Dicha publicidad permanecerá en el sitio señalado durante el periodo de seguimiento a la Recomendación hasta su total cumplimiento, como un acto de reconocimiento de responsabilidad, satisfactorio en favor de la víctima, en razón de que se acreditaron las violaciones a derechos humanos referidas.

SEGUNDA. Que con fundamento en el artículo 2³³ de la Ley del Periódico Oficial del Estado, esa Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado/Hospital “Dr. Manuel Campos”, sea el medio para efectuar la publicación en el Periódico Oficial del Estado, la versión resumida de este documento que se adjunta en **Anexo 1**, en cumplimiento al artículo 49 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche.

7.1.2. Como medidas de no repetición, las cuales tienen como objetivo contribuir, prevenir o evitar la repetición de hechos que ocasionan la violación a derechos humanos, con fundamento en el artículo 56 del citado Ordenamiento, se solicita a la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado/Hospital “Dr. Manuel Campos”:

TERCERA: Que una copia de esta Recomendación, se acumule a los expedientes personales de los CC. José Refugio Carrillo Díaz y Héctor Gonzalo Casanova Pacheco, Subdirector Médico y Jefe de Servicio de Urgencias del Hospital “Dr. Manuel Campos”, respectivamente, debiendo informar a esta Comisión de Derechos Humanos, el acuerdo que se dicte sobre el particular.

CUARTA: Que emita una Circular a través de la cual reitere la instrucción a los servidores públicos del Hospital “Dr. Manuel Campos”; para que sujeten su actuar a lo establecido por el Orden Jurídico Mexicano, así como a los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano y se abstengan de realizar actos que atenten contra los derechos humanos, principalmente el que se refiere al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral, específicamente en el tema de acoso y hostigamiento laboral, debiendo remitir las constancias que lo acrediten.

QUINTA. Que instruya a quien corresponda para que se elabore y posteriormente difunda un Protocolo para la Prevención y Atención de Hostigamiento y Acoso Laboral del Hospital “Dr. Manuel Campos”; debiendo remitir a esta Comisión Estatal, las constancias que demuestren su cumplimiento.

³³ Artículo 2. El Periódico Oficial del Estado es el órgano del Gobierno Constitucional del Estado de Campeche, de carácter permanente e interés público, cuya función consiste en publicar en el territorio estatal las leyes, decretos, reglamentos, acuerdos, circulares, órdenes y demás actos expedidos por las autoridades facultadas para ello, ya sea a través de ejemplares impresos o sistemas digitalizados, a fin de que sean de pleno conocimiento público, cobren vigencia y puedan ser aplicados y observados debidamente.

SEXTA: Que diseñe e implemente un curso de capacitación, con el tópico: “derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, en su modalidad de violencia laboral”, dirigido al personal directivo del Hospital “Dr. Manuel Campos”, en la que especialmente deberá verificar la participación activa de los CC. José Refugio Carrillo Díaz y Héctor Gonzalo Casanova Pacheco, Subdirector Médico y Jefe de Servicios de Urgencias del referido Hospital, respectivamente, con el fin de que puedan conducir su actuar privilegiando el respeto a los derechos humanos del personal subordinado.

El curso de referencia deberá cubrir las siguientes características:

A). Ser impartida por docente especialista en materia de derechos humanos;

B). Con contenido formal y teórico, en el que el docente con las características antes señaladas, trasmite conocimientos, teorías, conceptos y modelos conceptuales mediante el apoyo de presentaciones digitales, manuales, pizarras y libros, particularmente en el tópico señalado, a la luz de los argumentos vertidos en la presente Recomendación (enunciativo mas no limitativo), con el fin de prevenir su reiteración en situaciones futuras.

C). Con una duración total de diez (10) horas, que deberán impartirse en dos o tres sesiones.

D). El profesionista a cargo de la impartición del curso, deberá aplicar una evaluación a los servidores públicos cursantes, por escrito, para efectos de acreditación y expedición de la constancia respectiva; y

E). Que las evidencias que remita como prueba de su cumplimiento, sean fotográficas y de video y que deberán ser publicadas en su página de internet y redes sociales oficiales.

8. DOCUMENTO DE NO RESPONSABILIDAD.

8.1. A LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO:

ÚNICA: Con fundamento en los artículos 49 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, y 108, 109, 110 y 111 de su Reglamento Interno, se resuelve la No responsabilidad de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, en virtud de que, de las evidencias recabadas por este Organismo, no existen elementos para acreditar que los quejosos, hayan sido objeto de violaciones a derechos humanos, por parte de servidores públicos adscritos a dicha Secretaría.

9. SOLICITUDES.

9.1. AL INSTITUTO DE ACCESO A LA JUSTICIA DEL ESTADO DE CAMPECHE:

ÚNICA: Toda vez que esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche reconoce a Q, la condición de víctima directa por la violación a derechos humanos, específicamente por **Violación a los Derechos de las**

Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en las modalidades de violencia laboral e institucional, en relación a la Obligación de Garantizar los derechos sin discriminación, señalada en la presente Recomendación; en consecuencia se da vista al Instituto de Acceso a la Justicia del Estado de Campeche, a efecto de que proceda al Reconocimiento de su Condición de Víctimas en el Registro Estatal de Víctimas, para que les asistan todos los derechos en materia de personas víctimas, conforme a los artículos 20, apartado C, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos³⁴, 6 Bis, fracción V de la Constitución Política del Estado de Campeche³⁵, 7³⁶, 26³⁷, 27³⁸ y 110³⁹ de la Ley General de Víctimas y 3, 4, 13, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 95, 96 y 97, fracción III, inciso c, de la Ley que Establece el Sistema de Justicia para las Víctimas del Estado de Campeche⁴⁰ y demás marco jurídico aplicable, remitiendo a esta

³⁴ Artículo 20. (...) C. De los derechos de la víctima o del ofendido: (...) IV. Que se le repare el daño.

³⁵ Artículo 6 Bis: (...) En todo proceso penal se aplicarán los siguientes derechos y garantías de la víctima o del ofendido: (...) V. Que se le repare el daño y se le cubran los perjuicios. En los casos en que sea procedente, el Ministerio Público estará obligado a solicitar al juez la reparación del daño y el pago de los perjuicios, sin menoscabo de que la víctima o el ofendido lo pueda solicitar directamente, y el juzgador no podrá absolver al sentenciado de dichas reparaciones y pago si ha emitido una sentencia condenatoria. La ley fijará procedimientos ágiles para ejecutar las sentencias en materia de reparación del daño y pago de perjuicios.

³⁶ Artículo 7. Los derechos de las víctimas que prevé la presente Ley son de carácter enunciativo y deberán ser interpretados de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, los tratados y las leyes aplicables en materia de atención a víctimas, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia de sus derechos.

³⁷ Artículo 26. Las víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición.

³⁸ Artículo 27. Para los efectos de la presente Ley, la reparación integral comprenderá: I. La restitución busca devolver a la víctima a la situación anterior a la comisión del delito o a la violación de sus derechos humanos; II. 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; III. La compensación ha de otorgarse a la víctima de forma apropiada y proporcional a la gravedad del hecho punible cometido o de la violación de derechos humanos sufrida y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. Ésta se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia del delito o de la violación de derechos humanos; IV. La satisfacción busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas; y V. Las medidas de no repetición buscan que el hecho punible o la violación de derechos sufrida por la víctima no vuelva a ocurrir.

³⁹ Artículo 110. El reconocimiento de la calidad de víctima, para efectos de esta Ley, se realiza por las determinaciones de cualquiera de las siguientes autoridades: (...) IV. Los organismos públicos de protección de los derechos humanos. El reconocimiento de la calidad de víctima tendrá como efecto que la víctima pueda acceder a los Recursos de Ayuda, a la reparación integral y a la compensación, de conformidad con lo previsto en la presente Ley y en el Reglamento.

⁴⁰ Artículo 3.- La protección de los derechos de las víctimas será realizada de forma gratuita bajo los principios de calidad, profesionalismo, obligatoriedad, legalidad, confidencialidad, honradez, probidad, lealtad, eficiencia y no discriminación, además de los establecidos en la Ley General de Víctimas, y se procurará en todo momento la protección y respeto de los derechos humanos establecidos por la Constitución Federal, los Tratados Internacionales de los que México sea parte, la Constitución Política del Estado de Campeche y demás ordenamientos vigentes en la materia.

Artículo 4.- La calidad de víctimas se adquiere con la acreditación del daño o menoscabo de los derechos en los términos establecidos en la presente Ley, con independencia de que se identifique, aprehenda o condene al responsable del daño o de que la víctima participe en algún procedimiento judicial o administrativo, así como de cualquier relación de parentesco que exista entre el responsable y la víctima. La autoridad que tenga conocimiento de la condición de víctima de una persona deberá comunicarlo de inmediato a la Unidad de Asistencia y Atención de Víctimas del Instituto de Acceso a la Justicia del Estado, el cual se encargará de realizar las gestiones necesarias y los trámites adecuados, así como de dictar las medidas tendientes a garantizar el debido cumplimiento de los preceptos de esta Ley.

Artículo 13.- Los derechos de las víctimas que prevé la presente Ley son de carácter enunciativo y no limitativo y deberán ser interpretados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la presente Ley. Las víctimas tendrán los siguientes derechos: I. Recibir un trato digno y con estricto apego a los derechos humanos por parte de los servidores públicos y, en general, del personal de las instituciones públicas responsables del cumplimiento de esta Ley, así como por parte de los particulares que brinden servicios a las víctimas; II. Obtener, desde la comisión del hecho victimizante, asistencia médica y psicológica de urgencia, profesional y especializada, conforme al artículo 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; III. Solicitar y recibir, en forma clara, precisa y oportuna la información oficial necesaria para lograr el pleno ejercicio de cada uno de sus derechos; IV. Recibir la asistencia social y médica que requieran, en los hospitales y clínicas del sector público del Estado y en las instituciones privadas con las que se haya establecido convenio para tal efecto; V. Recibir información adecuada y oportuna de las instituciones a las que puede acudir para su asistencia, atención y protección, los servicios a los que puede acceder y los procedimientos para ello; VI. Obtener una atención integral y con perspectiva de género y la prestación de los servicios de salud a que se refiere la Norma Oficial respectiva en materia de violencia intrafamiliar, sexual y contra las mujeres (NOM-046-SSA2-2005. Violencia intrafamiliar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención); VII. Resguardar su identidad y otros datos personales, en los casos previstos en la fracción V, del apartado C, del artículo 20, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; VIII. Asignarles un traductor lingüístico o intérprete, cuando no comprendan el idioma español, o tengan discapacidad auditiva, verbal o visual, y permitirles hacer uso de su propia lengua o idioma; además, en su caso, de hacer los ajustes razonables definidos en los diversos instrumentos internacionales de defensa y protección a los derechos humanos de los que el Estado mexicano forma parte; IX. En el caso de ser integrantes de pueblos y comunidades indígenas, a que se les nombre de oficio un intérprete, a fin de que puedan expresarse en su propia lengua; X. Proteger su intimidad contra injerencias ilegítimas, lo que incluye que la víctima y sus familiares cuenten con medidas de protección eficaces cuando su vida, integridad o libertad personales sean amenazadas o estén en riesgo en razón de su condición; XI. Ser escuchadas por el servidor público respectivo antes de que éste decida lo conducente sobre el tema que le atañe; XII. A que se avise a las autoridades correspondientes de forma inmediata cuando se trate de víctimas extranjeras; XIII. A que se realicen las acciones tendientes a la reunificación familiar cuando por razón de su tipo de victimización su núcleo familiar se haya dividido; XIV. Retornar a su lugar de origen o ser reubicadas voluntariamente de forma segura y digna; XV. Acudir y participar en espacios de diálogo institucional; XVI. Ser beneficiarias de las acciones afirmativas y programas sociales implementados por el Estado para proteger y garantizar su derecho a la vida en condiciones de dignidad; XVII. Participar de forma organizada en la formulación, implementación y seguimiento de la política pública de prevención, atención, asistencia, protección y reparación integral; XVIII. A que se hagan valer sus derechos humanos y garantías previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos de los que el Estado Mexicano es parte, la Ley General, la Constitución Política del Estado de Campeche y demás ordenamientos legales aplicables en la materia; XIX. A que se les otorgue, en los casos en que proceda, la ayuda provisional correspondiente; y XX. Los demás señalados por la Ley General y otras leyes y reglamentos en la materia.

Artículo 85.- Se establece el Registro Estatal de Víctimas como mecanismo administrativo y técnico que soporta los procesos de ingreso, registro y atención a las víctimas del delito y de violaciones de derechos humanos, el cual tiene como finalidad complementaria generar una base de datos que favorezca identificar, cuantitativa y cualitativamente, los fenómenos delictivos o de violaciones a derechos humanos que inciden en el aumento del número de víctimas, así como aportar elementos para el diseño y evaluación de políticas públicas encaminadas a combatir eficaz y efectivamente dichos fenómenos, a partir del estudio y manejo de información estadística, en beneficio de la sociedad en general y de aquellas personas que, por su perfil y situación particular, potencialmente podrían convertirse en víctimas.

Artículo 86.- El Registro de Víctimas estará a cargo de la Unidad de Víctimas y se conformará con la información de las víctimas de delitos del fuero común y de víctimas de violaciones a derechos humanos proporcionadas por la Fiscalía General del Estado de Campeche, por la Comisión de Derechos

Comisión Estatal las documentales que lo acrediten.

9.2. *Que esta Recomendación acorde a lo que establecen los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 45 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, tiene el carácter de pública y no pretende en modo alguno, desacreditar a las instituciones, ni constituye una afrenta a las mismas o a sus Titulares, sino que, por el contrario deben ser concebidas como un instrumento indispensable en las sociedades democráticas y los estados de derecho para lograr su fortalecimiento, a través de la legitimidad que con su cumplimiento adquieren autoridades y funcionarios ante la sociedad. Dicha legitimidad se fortalecerá de manera progresiva cada vez que se logra que aquellas y éstas sometan su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que conlleva al respeto a los derechos humanos.*

9.3. *Que en caso de que la Recomendación no sea aceptada o cumplida, conforme a lo estipulado en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 54, fracción XIX Ter de la Constitución Política del Estado de Campeche; 6, fracción III y 45 Bis, fracciones I y II de la Ley que rige a este Organismo; 7, fracción I y 63 de la Ley General de Responsabilidades Administrativa, se le recuerda que: a). Deberá fundar, motivar y hacer pública su negativa de aceptar o cumplirla en su totalidad, en el periódico Oficial del Estado y en su sitio web y b). Además, este Organismo Estatal puede solicitar al Congreso del Estado, o en sus recesos a la Diputación Permanente, lo llame a comparecer para que justifique su negativa.*

9.4. *Que, con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos, y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4 de la Ley de esta Comisión Estatal; 4 y 7 de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado. Dicha información se pondrá en conocimiento de la autoridad recomendada, a través de un listado adjunto, en el que se describirá el significado de las claves*

Humanos, por los registros de personas que de manera directa acudan a la Unidad de Víctimas y por los demás registros de dependencias y entidades de la administración pública estatal y municipal, así como por la información de los poderes Legislativo y Judicial del Estado que, con motivo de sus funciones, tengan conocimiento de personas que tengan la calidad de víctimas en el Estado.

Artículo 87.- En el Registro de Víctimas se asentará y sistematizará la información correspondiente a víctimas de delitos y a víctimas de violaciones de derechos humanos de conformidad con el Reglamento de esta Ley.

Artículo 88.- Sin menoscabo de la reserva y secrecía del proceso penal, los registros de víctimas serán generados por las fuentes siguientes: I. Las solicitudes de ingreso hechas directamente por las víctimas, por su asesor jurídico, representante legal o algún familiar o persona de su confianza en la Unidad de Víctimas; II. Las solicitudes de ingreso que presenten autoridades y particulares, como responsables de ingresar el nombre de las víctimas; III. Los registros de víctimas existentes al momento de la entrada en vigor de la presente Ley que se encuentren en poder de cualquier dependencia o entidad de la administración pública estatal o municipal.

Artículo 89.- Para que las autoridades competentes del Estado procedan a la inscripción de datos de la víctima en el Registro de Víctimas, se deberá, como mínimo, tener la siguiente información: I. Los datos de identificación de cada una de las víctimas que solicitan su ingreso o en cuyo nombre se solicita el ingreso. En todos los casos deberá asegurarse la confidencialidad de los datos personales de las víctimas y, sólo cuando lo autoricen de forma expresa, podrán hacerse públicos, de conformidad con las leyes en la materia. II. El nombre completo, cargo y firma del servidor público de la dependencia o entidad que recibió la solicitud de inscripción de datos al Registro de Víctimas y el sello de la misma; III. La firma y huella dactilar de la persona que solicita el registro. En los casos que la persona manifieste no poder o no saber firmar, se tomará como válida la huella dactilar; IV. Las circunstancias de modo, tiempo y lugar previas, durante y posteriores a la comisión de los hechos victimizantes; V. El funcionario que recabe la declaración la asentará en forma textual, completa y detallada en los términos que sea emitida; y VI. Los datos de contacto de la persona que solicita el registro.

Artículo 90.- Las solicitudes de ingreso se realizarán en forma totalmente gratuita; el ingreso al Registro de Víctimas podrá solicitarse y tramitarse de manera personal y directa por la víctima, o a través de representante o asesor jurídico, conforme a lo que se determine en las disposiciones reglamentarias correspondientes. Bajo ninguna circunstancia la autoridad podrá negarse a recibir la solicitud de registro a las víctimas a que se refiere la presente Ley.

Artículo 95.- Sea crea el Fondo de Justicia para las Víctimas, el cual forma parte del Fondo de Apoyo para los Beneficiarios del Instituto de Acceso a la Justicia, y que tiene por objeto brindar los recursos necesarios para el apoyo, asistencia y protección de las víctimas, cuando sea procedente de acuerdo a los requisitos establecidos en la presente Ley y su Reglamento. La víctima podrá acceder de manera subsidiaria al Fondo de Víctimas en términos de esta Ley, sin perjuicio de ejercer las responsabilidades y sanciones administrativas, penales y civiles que resulten.

Artículo 96.- Para ser beneficiarios del Fondo de Víctimas, además de los requisitos que establezca esta Ley y su Reglamento, las víctimas deberán estar inscritas en el Registro de Víctimas, a efecto de que la Unidad de Víctimas realice una evaluación integral de su entorno familiar y social con el objeto de contar con los elementos suficientes para determinar las medidas de apoyo y auxilio.

Artículo 97.- Para efectos de esta Ley, el reconocimiento de la calidad de víctima se adquiere: (...) III. Las resoluciones que al efecto emita el Consejo de Víctimas el cual podrá tomar en consideración: (...) c) Las recomendaciones formuladas por los organismos públicos de protección de los derechos humanos. El reconocimiento de la calidad de víctima tendrá como efecto que la víctima pueda acceder a los recursos del Fondo de Víctimas y a la reparación integral, de conformidad con lo previsto en la presente Ley y su Reglamento.

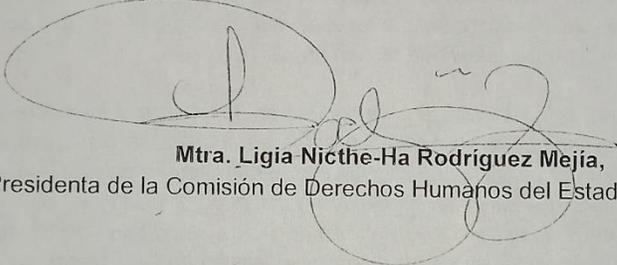
(Anexo 2), solicitándole a la autoridad que tome a su vez las medidas de protección correspondientes, para evitar poner en riesgo la integridad de las personas que aportaron información a este Organismo.

9.5. Que por último, con fundamento en el artículo 97 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, mediante atento oficio, remítase el expediente íntegro al Secretario Técnico de esta Comisión Estatal, para que le de seguimiento a la misma, y en su oportunidad se sirva informar sobre el cumplimiento o no que se le haya dado a los puntos recomendatorios por parte de la autoridad demandada, para que se ordene el archivo de este expediente de Queja.

Así lo resolvió y firma, la C. Maestra Ligia Nicthe-Ha Rodríguez Mejía, Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, por ante el Maestro Luis Alejandro Amado Pérez, Segundo Visitador General." (sic) **DOS FIRMAS ILEGIBLES.**

Lo que notifico respetuosamente a Usted para su conocimiento y efectos legales procedentes.

ATENTAMENTE



Mtra. Ligia Nicthe-Ha Rodríguez Mejía,
Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche.

Oficio: VG2/880/2023/1377/Q-279/2017.

Expediente de Queja 1377/Q-279/2017.
Rúbricas: LNRM/LAAP/Eck.

