



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS  
DEL ESTADO DE PUEBLA

**RECOMENDACIÓN:** 14/2022  
**EXPEDIENTE:** 3055/2020  
**PETICIONARIOS:** V1 Y V2

Heroica Puebla de Zaragoza, a 26 de julio de 2022

**C. JOSÉ ANTONIO MARTÍNEZ GARCÍA**

Secretario de Salud y Director General de los Servicios de Salud del Estado de Puebla  
Presente

**Distinguido Secretario:**

1. Con las facultades conferidas por los artículos 102, apartado B, de la CPEUM; 142, de la CPELSP, 1, 13, fracciones II y IV, 15, fracciones I y VII, 41, 42, 44, 46, 51 y 52, de la LCDHP, se ha realizado una valoración de los elementos contenidos en el expediente **3055/2020**, relativo a la queja iniciada por V1, en contra del personal de la Secretaría de Salud y de los Servicios de Salud del Estado de Puebla.

2. Con el propósito de proteger la identidad de la persona involucrada en los hechos que se analizan en la presente Recomendación y evitar que sus nombres y datos personales sean divulgados, se omitirá su publicidad en atención a lo dispuesto por los artículos 20, apartado C, fracción V, de la CPEUM; 77, fracción XXXV y 87, fracción I, de la LTAIPEP; así como, el Acuerdo del Comité de Información de la CDHP, tomado en sesión número 01/2011, del 20 de septiembre de 2011; en consecuencia, se pondrá de su conocimiento a través de un listado, en el que se describe el significado de las abreviaturas utilizadas, con el compromiso de dictar las medidas de protección de los datos correspondientes.

3. A efecto de facilitar la lectura del presente documento y evitar su constante repetición, se presenta la siguiente tabla con los acrónimos y abreviaturas utilizados, relativas a las instituciones y/o dependencias, documentos y normatividad.

**3.1.**

Institución y/o dependencia, documento y/o normatividad	Acrónimo y/o abreviatura
Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla	CDHP
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Comisión Nacional de los Derechos Humanos	CNDH
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla	CPELSP
Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla	LTAIPEP
Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla	LCDHP
Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla	RICDHP
Secretaría de Salud y de los Servicios de Salud del Gobierno del Estado de Puebla	SSySS
Servicios de Salud	SS
Dirección General Jurídica	DGJ
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	Universidad



Hospital General de Puebla “Dr. Eduardo Vázquez Navarro”	Hospital
Director de Quejas, Orientación y Transparencia	DQOT
Dirección de Derechos Humanos	DDH
Unidad de Derechos Humanos	UDH
Fiscalía General del Estado de Puebla	FGE
Unidades de Especialidades Médicas, Centros de Atención Primaria a las Adicciones	UNEME-CAPA
Modelo de Equidad de Género	MEG
Fiscalía Especializada en Delitos Contra la Vida y la Integridad Corporal	FEDCVIC
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	ISSSTE
Instituto de Ciencias Forenses	ICF
Segunda Visitaduría General	SVG
Visitadora Adjunta o Visitador Adjunto	VA
Director de Asuntos Jurídicos	DAJ
Abogada General	AG
Encargado de Despacho de la Fiscalía de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos	EDFAJDH
Coordinador de la Dirección de Asuntos Jurídicos	CDAJ
Agente del Ministerio Público	AMP
Órgano Interno de Control	OIC
Diario Oficial de la Federación	DOF

Organización Internacional del Trabajo	OIT
Organización Mundial de la Salud	OMS
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	LFPED
Ley Federal del Trabajo	LFT
Ley de Víctimas del Estado de Puebla	LVEP
Ley General de Víctimas	LGV
Ley General de Responsabilidades Administrativas	LGRA
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CrIDH
Código de Conducta de la Secretaría de Salud y de los Servicios de Salud del Estado de Puebla	CCSSySSEP
Declaración Universal de Derechos Humanos	DUDH
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	DADDH
Convención Americana sobre Derechos Humanos	CADH
Catálogo General de Hechos Violatorios a Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla	CGHVDH
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	LGAMVLV
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	PIDCP
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN



## I. HECHOS:

### Escrito de queja

4. Por medio del correo electrónico de 14 de julio del año 2020, V1, presentó queja ante esta CDHP, en la que señaló substancialmente lo siguiente:

*“[...] Soy médico residente [...] considero que ha existido un acto de discriminación y daño a mi dignidad humana por parte de SP1 [...] Con antelación al curso escolar actual he tenido múltiples muestras de rechazo por parte del adscrito, teniendo inicio a mediados del mes de Noviembre(sic) de 2019, cuando fui diagnosticado con Depresión Mayor, mi rendimiento académico en ese momento se modificó y derivó en conflictos con SP1 [...] poco a poco la situación salió de control [...] me dijo que para él yo no existía y que pasaba a formar parte de los residentes muertos, [...] A partir de ese día el trato empeoró, se me distinguía del resto de mis compañeros en clase, se aminoraban mis participaciones o intervenciones y opté por presentar un perfil bajo para evitar mayor conflicto. [...] En más de una ocasión me acerqué a SP8 quien me garantizaba que la situación y el trato con SP1 sería favorable, cuestión que no ocurrió [...] pero se presentaron múltiples comportamientos similares. [...] Actualmente SP1 desempeña papel como titular del curso, sin propiciar un ambiente de confianza entre nosotros, ha favorecido el retorno de?(sic) castigos? (sic) a los residentes de menor grado por parte de*

*otros residentes, específicamente castigos a los residentes de primer grado [...] A partir de aquel momento las muestras de rechazo se tornaron mayores, El día 16 de Junio de 2020, me notifica SP11 que mis compañeros de grado realizaron un oficio solicitando mi baja, cuestión que no les es competente y que justificaron por mi padecimiento de depresión mayor, tornando en un oficio agresivo a mi persona. [...] El día Miércoles 17 de Junio(sic) de 2020, SP1 genera un nuevo grupo en WhatsApp [...] mismo del que soy excluido. Considero que se me ha vulnerado de múltiples maneras y en más de una ocasión por el hecho de tener un padecimiento como Depresión [...] pese a la intervención de SP4, las acciones en mi contra han continuado y se han incrementado, se me ha tenido que ofrecer y proceder a enviar a otro hospital [...] para minimizar las confrontaciones [...]"*

## **Radicación**

5. Mediante determinación de 29 de julio de 2020, el presente expediente fue radicado para su integración en la SVG de esta CDHP, al que se le asignó el número **3055/2020**.

## **Solicitud de Informe**

6. Para la debida integración del expediente, mediante el oficio número V2/003730, de 29 de julio de 2020; se solicitó un informe al entonces DAJ de la SSySS.



## **Ratificación de la queja**

7. El 31 de julio de 2020, V1, compareció ante este organismo defensor de derechos humanos y ratificó la queja presentada vía correo electrónico, asimismo para acreditar los hechos denunciados ofreció la prueba testimonial a cargo de SP9, SP10, SP11 y SP12; en dicho acto una VA adscrita a esta CDHP, hizo constar que ofreció a V1, apoyo victimológico consistente en atención psicológica, a lo cual V1, refirió ya estar siendo atendido por su servicio médico.

### ***Citatorio para desahogo de prueba testimonial.***

8. En atención a la prueba testimonial ofrecida por V1, mediante oficio número V2/003889, de 3 de agosto de 2020, se señaló día y hora para que tuviera verificativo la misma.

9. De igual forma, por medio del diverso V2/003888, de 3 de agosto de 2020, este organismo protector de derechos humanos, hizo del conocimiento del entonces DAJ de la SSySS, el día y hora señalado para la comparecencia de los testigos SP9, SP10, SP11 y SP12, con la finalidad de que, de considerarlo pertinente acudiera al desahogo de las mismas.

### **Desahogo de prueba testimonial**

10. El 14 de agosto de 2020, se desahogó la prueba testimonial a cargo de

SP9, SP10, SP11 y SP12, tal y como se advierte del acta circunstanciada respectiva.

**11.** Por otra parte, consta del acta circunstanciada de 14 de agosto de 2020, de la que se desprenden las manifestaciones realizadas por SP3, quien acudió al desahogo de las testimoniales antes citadas, con el carácter de servidor público designado por el entonces DAJ de la SSySS.

### **Informe rendido por la SSySS**

**12.** A través del oficio número, 5013/DAJ/DAP/4210/2020, de 11 de agosto de 2020, el entonces DAJ de la SSySS, rindió el informe solicitado por este organismo defensor de derechos humanos, en el cual señaló:

#### **12.1. “[...]”**

*Que los hechos aseverados en la queja de mérito NO SON CIERTOS, lo anterior, acorde a lo señalado por SP2, [...] del que se desprende que V1, cuenta con diagnóstico depresión mayor, circunstancia que ha generado un detrimento en su desempeño. Así mismo, el ahora quejoso con fecha 15 de junio del año en curso dirigió un escrito “Constancia de Hechos”, a SP4[...] haciendo del conocimiento de acuerdo a su dicho un hostigamiento laboral por parte de SP1, sin embargo, en la misma fecha se recibió otro escrito [...] el cual fue elaborado por ocho médicos residentes [...], a través el cual*





*manifestaban su preocupación respecto al actuar del residente V1, suscitándose de acuerdo al dicho de los mismos, diversas situaciones que perjudicaban la convivencia, las relaciones entre el personal adscrito, su desarrollo profesional y la seguridad del personal becario, al señalar que el becario muestra actitud poco colaboradora, que se muestra reacio a decisiones colectivas que benefician el aprendizaje colectivo, que desde el mes de octubre del año 2019, no acude al hospital los fines de semana y que los cambios de comportamiento generan preocupación, teniendo como finalidad el escrito, el que se les asegurara que el actuar del residente no representa un riesgo para el resto de los becarios, por lo que, ambos escritos fueron hechos del conocimiento de la Dirección del Hospital, realizándose una mesa de trabajo el 16 de junio de 2020, en la que se acordó realizar una reunión [...] para mediar la situación, así como para realizar acciones que fomentaran la mejora del entorno laboral; dándose contestación al escrito del quejoso, en el que se le informa lo siguiente:*

- 1. Se realizará reunión [...], para mediar la situación referida.*
- 2. La evaluación operativa como académica correrá a cargo de SP11.*
- 3. Todas las evaluaciones serán avaladas por SP4.*
- 4. Se le solicita acuda por el momento con el servicio de psicología de la Unidad para apoyo, solicitándose también las notas de su médico psiquiatra a cargo que le está llevando su seguimiento*

*en relación a su salud y la posibilidad de apoyar con los estudios que le solicite su médico.*

- 5. La celebración de la reunión con la Universidad para tratar la situación.*

*Derivado de lo anterior, se solicitó [...] le brindara al residente consulta para apoyo y seguimiento, de igual manera y en atención al residente V1, se le rota al hospital de [...], con la finalidad de que se desempeñe en otro entorno laboral y que su rendimiento académico-laboral no se vea mermado.*

*Por otro lado, y con el objetivo de tomar acciones de mejora en el entorno laboral se solicitó [...] tomen el curso de Acoso y Hostigamiento laboral teniendo como fecha límite para la entrega de sus constancias el pasado día 26 de Junio de 2020.*

*Finalmente, SP1, mediante escrito de fecha 05 de agosto de la presente anualidad, niega los actos que se le atribuyen en el escrito de queja interpuesto por V1.*

*De lo anteriormente señalado, se advierte que los hechos narrados por el quejoso carecen de veracidad, toda vez que en ningún momento ha sido objeto de malos tratos o discriminación, debiendo observar, como médico residente los lineamientos establecidos por las instituciones de salud y de educación superior correspondientes. [...]"*



**13.** Para sustentar el citado informe, el entonces DAJ de la SSySS; adjuntó entre otros, copia certificada de los informes rendidos por SP1, SP2 y SP4, así como el escrito de 15 de junio de 2020, suscrito por SP18, SP19, SP12, SP20, SP21, SP22, SP23, SP24, médicos residentes de segundo año del Hospital, mismos que serán detallados en el apartado correspondiente.

### **Vista a V1, con el contenido del informe rendido por la SSySS**

**14.** En términos de los artículos 21 y 31 de la LCDHP, así como 81, del RICDHP, se advierte que, en acta circunstanciada del 31 de agosto de 2020, una VA adscrita a esta CDHP, hizo constar que dio vista a V1, con el contenido del informe rendido por la autoridad señalada como responsable, ocasión en la cual V1, realizó las manifestaciones siguientes:

*14.1. “[...] No estoy de acuerdo con la respuesta del Jurídico de Salud, [...] también omiten señalar que [...] ya se emitieron recomendaciones donde se determinó retirar a SP1[...] SP2 no acato (sic) las recomendaciones [...] por otra parte en relación al escrito de fecha 15 de junio de 2020 suscrito por médicos residentes [...], las personas que suscriben ni siquiera me conocen, SP12, no firmó el referido oficio [...]”*

**15.** Acto seguido y en la misma fecha, V1, aportó evidencias documentales, mismas que serán enunciadas en el apartado respectivo.

## **Consulta del expediente**

**16.** Consta el acta circunstanciada de 1 de septiembre de 2020, de la que se advierte que personal adscrito a la DGJ de la SSySS, acudió a este organismo a fin de consultar el estatus de diversas quejas radicadas en este organismo y respecto al expediente en que se actúa, se previó generar una reunión entre personal de dicha Secretaría y V1, con la finalidad de dar solución a la problemática planteada por V1.

## **Recepción de correo electrónico de V1**

**17.** Asimismo, el día 3 de septiembre de 2020, se recibió copia de conocimiento del correo enviado por V1, dirigido a SP40 y SP25, por medio del cual les informó el estatus como residente en el Hospital, indicándoles que tendría una reunión a celebrarse el día 14 de septiembre de 2020, con el personal involucrado en la queja, es decir, con SP1, SP11 y SP4, entre otros, asimismo les solicitó la presencia de un representante por parte de la Universidad.

## **Gestiones telefónicas**

**18.** Consta el acta circunstanciada de 7 de septiembre de 2020, de la que se advierte que una VA, entabló llamada telefónica con V1 y le hizo del conocimiento la posibilidad de llevar a cabo una mesa de trabajo con personal adscrito a la DGJ de la SSySS, a fin de encontrar una solución a los hechos



planteados en la queja, a lo cual V1, manifestó estar de acuerdo, agregando que de igual forma tendría una reunión a celebrarse el día 14 de septiembre de 2020, con el personal involucrado en la queja y los resultados los haría de conocimiento de esta CDHP.

**19.** Del acta circunstanciada de 21 de septiembre de 2020, se advierte que una VA, entabló llamada telefónica con V1 y le preguntó sobre los resultados de la reunión agendada para el día 14 de septiembre de 2020, a lo cual V1, manifestó que dicha reunión no se llevó a cabo y agregó que estaba a la espera de que la reagendaran.

### **Consulta del expediente**

**20.** De igual forma, el día 20 de octubre de 2020, una VA, hizo constar que personal adscrito a la DGJ de la SSySS, acudió a este organismo, ocasión en la cual se le requirió nuevamente agendar la mesa de diálogo con V1, a fin de verificar una solución a la problemática, a lo cual el entonces DAJ de la SSySS, manifestó que retomaría el acuerdo y se comunicaría a este organismo para definir la fecha de la mencionada reunión entre las partes.

### **Gestiones telefónicas**

**21.** En razón de lo anterior, con fecha 29 de octubre de 2020, una VA hizo constar que, por medio de llamada telefónica, informó a V1, que aún se encontraba pendiente por definir la fecha con el personal adscrito a la SSySS,

para llevar a cabo una reunión y tratar la queja planteada, a lo cual V1, manifestó estar de acuerdo y continuar con la disposición para celebrarla.

### **Solicitud de informe complementario a la SSySS**

22. Por medio del oficio número V2/007985, de 12 de noviembre de 2020, se solicitó al entonces DAJ de la SSySS, un informe complementario relativo a los hechos denunciados por V1.

### **Solicitud de Colaboración a la Universidad**

23. Asimismo, mediante el diverso V2/007986, de 12 de noviembre de 2020, se solicitó a la AG de la Universidad, un informe en colaboración relativo a los hechos materia de la queja, en los que dicha institución hubiere tenido intervención.

### **Nota Periodística**

24. El 18 de noviembre de 2020, una VA hizo constar en acta circunstanciada que localizó la nota periodística de 11 de noviembre de 2020, del medio Noti 13, Puebla, titulada: *“V1 se suicidó, no soportó el acoso laboral en el Hospital General del Sur”*, de la cual se advertía que V1, había fallecido el 9 de noviembre de 2020, tras sufrir acoso laboral y discriminación por parte del personal adscrito al Hospital.



## **Solicitud de Colaboración a la FGE**

**25.** Por medio del oficio número V2/008127, de 18 de noviembre de 2020, se solicitó colaboración al entonces EDFAJDH de la FGE, a fin de que informara el número de carpeta de investigación relacionada con el deceso de V1, así como se requirió acceso a dicha indagatoria, para consultar las actuaciones.

## **Informe complementario rendido por SSySS**

**26.** Mediante el oficio número 5013/DAJ/DAP/6450/2020, de 20 de noviembre de 2020, el entonces DAJ de la SSySS, rindió el informe complementario solicitado por este organismo protector de derechos humanos, en el que en esencia señaló:

*26.1. “[...] V1, contaba con una beca generada como Médico Residente [...] que incluía prestaciones de seguridad social ISSSTE [...] respecto de los actos de hostigamiento laboral y discriminación por parte del personal adscrito al Hospital. Se solicitó a los servicios de psicología y UNMCPA (sic), se le brindara consulta al residente V1, para apoyo y seguimiento [...] En apoyo al residente V1, se le rotó al Hospital de [...] con la finalidad de que se desempeñara en otro entorno laboral y de que su rendimiento académico laboral, no se viera mermado [...] Con el objetivo de tomar acciones de mejora en el entorno laboral, se solicitó al personal [...] tomaran el curso de Acoso y Hostigamiento Laboral [...]”*

**27.** Al citado informe complementario, el entonces DAJ de la SSySS, anexó entre otras documentales, copia simple de la historia clínica y las notas médicas relativas a la atención brindada a V1, en UNEME-CAPA; copia simple de la historia clínica y notas de evolución generadas por el servicio de psicología del Hospital; expediente académico de V1, respecto al ciclo escolar de febrero de 2019 a junio de 2020; tarjeta informativa suscrita por SP4 y copias de la consulta realizada a médicos residentes del servicio de anestesiología para obtener un diagnóstico y determinar si existían posibles violaciones a los derechos de los residentes, mismas que serán detalladas en el apartado de evidencias.

### **Informe en colaboración rendido por la Universidad**

**28.** Por medio del oficio sin número de 20 de noviembre de 2020, la entonces AG de la Universidad, rindió el informe en colaboración solicitado por este organismo garante de derechos humanos, al cual adjuntó a su vez el informe suscrito por SP40 y SP25, quienes en lo que interesa señalaron:

**28.1.** *“[...] el día 23 de junio del presente año, se dio contestación a su constancia de hechos. [...] El día 17 de junio de presente año, [...] asignó a [...], a una visita de conciliación en el Hospital, [...] en esa plática de conciliación se acordó de manera verbal que [...] SP1 sería removido de su cargo. [...] el día 29 de septiembre de 2020, se realizó una visita de supervisión (entre personal de la Universidad y*





*del Hospital). El día 26 de octubre de 2020 [...] envía vía Whats app(sic), [...] las acciones que tomaron las autoridades del Hospital, con respecto a la situación de V1 [...] Hasta el momento no se ha llevado a cabo el cambio de profesor [...] SP1 [...].”*

**29.** Al informe en colaboración rendido por la Universidad, SP40 y SP25, adjuntaron, la respuesta que dieron a la constancia de hechos presentada por V1, el escrito de 1 de septiembre de 2020, signado por SP8, mediante el cual hizo del conocimiento de SP4, que el día 14 de septiembre de 2020, se llevaría a cabo una reunión para aclarar cualquier situación que involucre a V1; la minuta celebrada el día 29 de septiembre de 2020, respecto de la reunión celebrada entre personal de la Universidad y de Hospital y las capturas de pantalla respecto a los mensajes de WhatsApp enviados por SP4 a SP25, al que adjuntó entre otros el escrito de 26 de octubre de 2020, suscrito por SP4, del cual se desprende:

**29.1.** *[...] informo a usted sobre las acciones tomadas en relación a acuerdos de acta con fecha 29 de septiembre: 1.- La situación, ya se remitió al Comité de Igualdad y Equidad Laboral de esta institución con fecha 11 de septiembre [...] 2.- La Secretaría del Comité de Igualdad y Equidad, ya realizó reuniones con los involucrados para ofrecer apoyo, además de que se realizará una ronda de capacitación [...] 3.- Se emite convocatoria para cambio de profesor titular [...].”*

## **Gestiones telefónicas**

**30.** El 23 de noviembre de 2020, una VA, hizo constar mediante acta circunstanciada que por medio de llamada telefónica solicitó colaboración de SP12, a fin de localizar a V2, sin embargo, SP12, señaló que el Hospital proporcionaría dicha información.

**31.** En la misma fecha, una VA, hizo constar que recibió llamada telefónica por parte del personal adscrito a la entonces DDH de la FGE, quien informó que en atención al oficio V2/008127, de 18 de noviembre de 2020, se señalaron las 10:00 horas del día 24 de noviembre de 2020, a efecto de consultar la NUAT.

## **Consulta de NUAT**

**32.** El día 24 de noviembre de 2020, una VA, se constituyó en la FEDCVIC de la FGE, lugar donde consultó la NUAT e hizo constar las actuaciones practicadas en dicha indagatoria, siendo la última la consistente en el DMF de 10 de noviembre de 2020, signado por el Médico Legista del Servicio Médico Forense, quien concluyó que la causa de la muerte de V1, fue por: “*asfixia mecánica por broncoaspiración*”, asimismo que faltaban por practicarse otros dictámenes indispensables para la investigación.



## **Entrevista y ratificación de V2**

**33.** El 1 de diciembre de 2020, una VA, se constituyó al domicilio de V2, lugar donde previa identificación de la citada VA, le indicó de la existencia del expediente **3055/2020**, relativo a la queja presentada por V1, así como le hizo del conocimiento las diligencias practicadas en dicho expediente, lo anterior a efecto de que realizará las manifestaciones correspondientes, a lo cual V2, entre otras circunstancias refirió que era su deseo ratificar y dar continuidad a la queja presentada por V1. En la misma fecha la referida VA, ofreció a V2, apoyo victimológico consistente en atención psicológica, sin embargo, V2, manifestó que por el momento no deseaba la ayuda, pero en caso de requerirla, lo solicitaría con anticipación.

## **Solicitud de Colaboración a la FGE**

**34.** Por medio del oficio número V2/000112, de 5 de enero de 2021, se solicitó a la UDH de la FGE, un informe en colaboración a fin de que proporcionara los dictámenes y/o estudios de Autopsia Psicológica, Trabajo Social, Criminalística y del Médico Forense, realizados dentro de la NUAT.

## **Informe en alcance rendido por la SSySS**

**35.** Por medio del oficio número 5013/DAJ/DAP/0286/2021, de 18 de enero de 2021, el entonces DAJ de la SSySS, adjuntó copia simple del DMF a nombre de V1.

## **Gestiones telefónicas**

**36.** Consta el acta circunstanciada de 3 de febrero de 2021, de la que se advierte que una VA se comunicó vía telefónica con V2, quien manifestó que el personal de la SSySS, no había tenido algún acercamiento hacia ella y externó la posibilidad de retomar la reunión con personal de la SSySS, ya que requería mayor información y respuestas sobre el actuar de los servidores públicos que intervinieron en los hechos, por lo cual quedó señalado el día 10 de febrero de 2021, para celebrar la reunión entre V2 y personal adscrito a la SSySS.

**37.** En la misma fecha, una VA hizo constar que entabló llamada telefónica con el entonces DAJ de la SSySS, a quien le hizo del conocimiento el día y hora señalado para tener un acercamiento con V2, quien manifestó estar de acuerdo con la reunión programada.

## **Reunión entre V2 y personal adscrito a la SSySS**

**38.** El 10 de febrero de 2021, una VA hizo constar la comparecencia de V2 y del CDAJ de la SSySS, quienes realizaron las manifestaciones correspondientes respecto a los hechos que se investigan en el presente expediente, pero además acordaron llevar a cabo acciones específicas por parte de la SSySS, para evitar que sucesos como en el caso de V1, continuaran suscitándose al interior de la dependencia, en especial por lo que hace a los residentes, señalando V2, que esta era su mayor pretensión para



continuar con la presente queja; entre dichos puntos, se acordó: 1. Continuar investigando los hechos motivo de la queja, y de observar alguna falta administrativa o penal por parte de servidores públicos adscritos a dicha dependencia, se daría vista a la autoridad competente; 2. Empezar difusión en el tema de “Acoso Laboral”, que incluya los derechos y obligaciones de la víctima, al denunciar este tipo de conductas, dentro de los Hospitales adscritos a dicha Secretaría; 3. Verificar la situación laboral de V1, tales como baja, prestaciones, seguros y demás beneficios en los que V2, pudiera resultar beneficiaria; y 4. Investigar un incidente de 21 de septiembre de 2020 en el que V1, resultó lesionado.

**39.** En la misma fecha, la referida VA hizo constar que V2, solicitó acceso a las actuaciones del expediente **3055/2020**, por lo que V2, se impuso del contenido de las mismas.

### **Oficio recordatorio para FGE**

**40.** Por medio del oficio número V2/001567, de 12 de febrero de 2021, se giró un oficio recordatorio a la UDH de la FGE, a efecto de que diera atención al oficio V2/000112 y remitiera los dictámenes y/o estudios periciales que integran la NUAT, mismo que fue atendido por medio del diverso FGE/FEDH/UDH/1194/2021, de 10 de marzo de 2021, signado por una AMP adscrita a la UDH de la FGE, al que anexó copias cotejadas del DPC y el DMF1 a nombre de V1.

**Informe rendido por la SSySS, respecto a los puntos de acuerdo establecidos en la reunión de 10 de febrero de 2021**

**41.** Por medio del oficio número 5013/DAJ/DAP/1390/2021, de 2 de marzo de 2021, el entonces DAJ de la SSySS, remitió un informe relacionado con el seguimiento al punto de acuerdo establecidos en la reunión de 10 de febrero de 2021, celebrada con V2, en específico al marcado con el número **4**, respecto al incidente de 21 de septiembre de 2020, al que adjuntó la documentación correspondiente.

**42.** A través del oficio número 5013/DAJ/DAP/2400/2021, de 24 de marzo de 2021, el entonces DAJ de la SSySS, informó el seguimiento relacionado al punto número **2** de acuerdo establecido en la reunión de 10 de febrero de 2021 celebrada con V2, mismo que está relacionado con la difusión sobre el tema de “*Acoso Laboral*”, para lo cual adjuntó las constancias respectivas.

**43.** Mediante el oficio número 5013/DAJ/DAP/2527/2021, de 30 de marzo de 2021, el entonces DAJ de la SSySS, adjuntó las actuaciones de la investigación relacionada con los antecedentes del Acoso Laboral y Hostigamiento en agravio de V1, esto en cumplimiento al punto número **1**, de los acuerdos de la reunión celebrada el día 10 de febrero de 2021.

**44.** Con el oficio número 5013/DAJ/DAP/3724/2021, de 14 de mayo de 2021, el entonces DAJ de la SSySS, remitió un informe relacionado con el



cumplimiento del punto número **3**, de la reunión celebrada el día 10 de febrero de 2020 con V2, al cual adjuntó a su vez el informe rendido por la Directora de Operación de Personal de la SSySS.

### **Solicitud de Colaboración a la FGE**

**45.** Por medio del oficio número V2/007439, de 5 de julio de 2021, se solicitó a la Titular de la UDH de la FGE, un informe en colaboración a fin de que proporcionara el Estudio de Autopsia Psicológica y el de Trabajo Social, ordenados en la NUAT.

### **Informe rendido por FGE**

**46.** A través del oficio número FGE/FEDH/UDH/4609/2021, de 2 de agosto de 2021, una AMP, adscrita a la UDH de la FGE, anexó a su vez los informes rendidos por los Peritos en Psicología y Trabajo Social, mediante los cuales informan la imposibilidad para realizar los estudios solicitados, esto dentro de la NUAT.

### **Gestiones telefónicas**

**47.** Consta el acta circunstanciada de 23 de agosto de 2021, de la que se advierte que una VA, adscrita a este CDHP, entabló llamada telefónica con V2 y le requirió su comparecencia a efecto de que se impusiera del contenido de los informes rendidos por el entonces DAJ de la SSySS; a lo cual V2, explicó

que por causas ajenas no podía asistir, no obstante, señaló que se comunicaría para avisar en cuanto le fuera posible.

**48.** Con fecha 27 de septiembre de 2021, V2, se comunicó a este organismo y señaló que antes de acudir a esta CDHP, consultaría los avances de la NUAT.

**49.** Asimismo, el día 18 de octubre de 2021, una VA hizo constar que mediante llamada telefónica V2, manifestó entre otras circunstancias que, había presentado su desistimiento para continuar con la integración de la NUAT y solicitó que después de que se le diera vista con el contenido de los informes, se llevara a cabo una reunión con el citado servidor público para verificar el cumplimiento a los puntos de acuerdo de 10 de febrero de 2021.

### **Vista con el contenido de los informes rendidos por la SSySS**

**50.** Consta el acta circunstanciada de 21 de octubre de 2021, en la cual una VA, hizo constar que V2, compareció en esta CDHP y se impuso del contenido de los informes rendidos por el entonces DAJ de la SSySS, así como realizó las manifestaciones correspondientes.

### **Comparecencia del CDAJ de la SSySS**

**51.** En la misma fecha, esto es el 21 de octubre de 2021, una VA hizo constar la comparecencia ante este organismo del entonces CDAJ de la SSySS, y de V2, quienes en realizaron las manifestaciones correspondientes relativas al





cumplimiento de los puntos de acuerdo de la reunión celebrada el 10 de febrero de 2021.

**52.** En la misma ocasión, es decir, el 21 de octubre de 2021, una VA les concedió un término de 3 días hábiles siguientes a efecto de que V2 y el representante de la SSySS, realizaran las manifestaciones correspondientes, a lo cual los intervinientes refirieron quedar enterados.

### **Solicitud de opinión psicológica**

**53.** Por medio del memorándum número SVG/196/2022, de 24 de marzo de 2022, se solicitó al DQOT de esta CDHP, a fin de que instruyera al personal adscrito a esa Dirección y emitiera una opinión psicológica con base en las actuaciones que integran el expediente **3055/2020**.

### **Opinión Psicológica**

**54.** Mediante el oficio número CDH/DQOT/PAV/AP/OP/19/2022 de 26 de abril de 2022, la Psicóloga adscrita a la DQOT de esta CDHP, emitió su opinión psicológica.

## **II. EVIDENCIAS:**

**55.** Queja, presentada por V1, enviada a este organismo constitucionalmente autónomo, por correo electrónico de 14 de julio del año 2020.

**56.** Determinación de 29 de julio de 2020, de la que se advierte que la queja presentada por V1, se radicó para su integración en la SVG de esta CDHP, al que se le asignó el número **3055/2020**.

**57.** Oficio número V2/003730, de 29 de julio de 2020; por medio del cual se solicitó un informe justificado, respecto de los hechos materia de la queja al entonces DAJ de la SSySS.

**58.** Acta circunstanciada de 31 de julio de 2020, en la que una VA hizo constar que V1, compareció ante este organismo defensor de derechos humanos, ocasión en la que ratificó su queja presentada vía correo electrónico y ofreció la prueba testimonial a cargo de SP9, SP10, SP11 y SP12.

**59.** Oficio número V2/003889, de 3 de agosto de 2020, por medio del cual se citó a V1, a fin de que presentara a SP9, SP10, SP11 y SP12, para el desahogo de la prueba testimonial.

**60.** Oficio número V2/003888, de 3 de agosto de 2020, mediante el cual este organismo protector de derechos humanos, hizo del conocimiento del entonces DAJ de la SSySS, el día y hora señalado para la comparecencia de los testigos SP9, SP10, SP11 y SP12, con la finalidad de que, de considerarlo pertinente acudiera al desahogo de las testimoniales.

**61.** Actas circunstanciadas de 14 de agosto de 2020, de las que se advierten las declaraciones vertidas por los testigos SP9, SP10, SP11 y SP12.



**62.** Acta circunstanciada de 14 de agosto de 2020, de la que se desprenden las manifestaciones realizadas por SP3, quien acudió al desahogo de las testimoniales antes citadas, con el carácter de servidor público designado por el entonces DAJ de la SSySS.

**63.** Oficio número 5013/DAJ/DAP/4210/2020, de 11 de agosto de 2020, suscrito por el entonces DAJ de la SSySS, mediante el cual rindió el informe solicitado por este organismo defensor de derechos humanos, al que adjuntó entre otros, copia certificada de los siguientes documentos:

**63.1.** Oficio número HGP/DIR280/2020, de 6 de agosto de 2020, suscrito por SP2.

**63.2.** Escrito de 15 de junio de 2020, suscrito por, SP18, SP19, SP12, SP20, SP21, SP22, SP23, SP24, médicos residentes, dirigido a SP4.

**63.3.** Escrito de 16 de junio de 2020, signado por SP4, dirigido a V1.

**63.4.** Escrito de 18 de junio de 2020, por medio del cual SP4, solicitó a SP5, brindara consulta a V1, comentándole que V1, refiere tener Diagnóstico de Depresión para apoyo y seguimiento.

**63.5.** Escrito de 19 de junio de 2020, signado por SP4, dirigido a SP6 y a SP7, por medio del cual les informó que V1, de la

especialidad de anestesiología rotaria en su unidad, los meses del 19 de junio al 31 de agosto 2020.

**63.6.** Escrito de 22 de junio de 2020, firmado por SP4, por medio del cual solicitó a SP8, que todo su personal incluyéndolo a él tomarán el curso de: “ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL”.

**63.7.** Escrito de 5 de agosto de 2020, suscrito por SP1, por medio del cual rindió el informe relativo a los hechos denunciados por V1.

**64.** Acta circunstanciada de 31 de agosto de 2020, en la que una VA adscrita a esta CDHP, hizo constar que dio vista a V1, con el contenido del informe rendido por la autoridad señalada como responsable, a lo cual V1 realizó las manifestaciones correspondientes y aportó las siguientes constancias:

**64.1.** Constancia de hechos de 15 de junio de 2020, suscrita por V1, mediante el cual hizo del conocimiento de SP4, los detalles de los hechos relacionados con el trato de SP1.

**64.2.** Impresión del correo electrónico recibido el 23 de junio de 2020, enviado por SP25.

**65.** Acta circunstanciada de 1 de septiembre de 2020, de la que se advierte que personal adscrito a la DGJ de la SSySS, acudió a este organismo a fin de consultar el estatus del expediente en que se actúa, ocasión en la cual se acordó generar una reunión entre personal de dicha Secretaría y V1, con la finalidad de dialogar respecto a la problemática planteada por V1.



**66.** Correo electrónico enviado por V1, dirigido a SP40 y SP25, por medio del cual les hizo del conocimiento lo relativo a una reunión a celebrarse el día 14 de septiembre de 2020, con el personal involucrado en la queja y les solicitó la presencia de un representante por parte de la Universidad.

**67.** Acta circunstanciada de 7 de septiembre de 2020, de la que se advierte que una VA, entabló llamada telefónica con V1 y le hizo del conocimiento que se llevaría a cabo una mesa de trabajo con personal adscrito a la DGJ de la SSySS, a fin de encontrar una solución a los hechos planteados en la queja, a lo cual V1, manifestó estar de acuerdo y refirió que de igual forma tendría una reunión a celebrarse el día 14 de septiembre de 2020, con el personal involucrado en la queja y que los resultados los haría de igual forma de conocimiento de esta CDHP.

**68.** Acta circunstanciada de 21 de septiembre de 2020, de la que se advierte que una VA, entabló llamada telefónica con V1, quien manifestó que la reunión agendada para el día 14 de septiembre de 2020, no se había llevado a cabo, agregando que estaba a la espera de que ésta fuera reagendada.

**69.** Acta Circunstanciada de 20 de octubre de 2020, de la que se advierte que una VA, hizo constar que personal adscrito a la DGJ de la SSySS, acudió a este organismo, ocasión en la cual se requirió nuevamente la mesa de diálogo con V1, a fin de verificar una solución a la problemática planteada por el peticionario, a lo cual el entonces DAJ de la SSySS, manifestó que retomaría el acuerdo y se comunicaría a este organismo defensor de derechos humanos para definir la fecha de la mencionada reunión entre las partes.

**70.** Acta circunstanciada de 29 de octubre de 2020, en la que una VA adscrita a esta CDHP, hizo constar que, mediante llamada telefónica, hizo del conocimiento de V1, que estaba pendiente que el personal adscrito a la SSySS, definiera la fecha de la reunión, para tratar lo relativo a su queja, a lo cual V1, manifestó estar de acuerdo y continuar con la disposición de celebrarla.

**71.** Oficio número V2/007985, de 12 de noviembre de 2020, mediante el cual este organismo garante de derechos humanos, solicitó al entonces DAJ de la SSySS, un informe complementario relativo a los hechos denunciados por V1.

**72.** Oficio número V2/007986, de 12 de noviembre de 2020, por el cual se solicitó a la entonces AG de la Universidad, un informe en colaboración relativo a los hechos materia de la queja, en los que dicha institución hubiere tenido intervención.

**73.** Acta circunstanciada de 18 de noviembre de 2020, en la que una VA hizo constar que localizó la nota periodística de 11 de noviembre de 2020, del medio Noti 13, Puebla, titulada: *“V1 se suicidó, no soportó el acoso laboral en el Hospital”*.

**74.** Oficio número V2/008127, de 18 de noviembre de 2020, por medio el cual se solicitó colaboración al entonces EDFAJDH de la FGE, a fin de que informara el número de carpeta de investigación relacionada con el deceso de V1, así como se requirió acceso a dicha indagatoria, para consultar las actuaciones.



**75.** Acta circunstanciada de 23 de noviembre de 2020, de la que se advierte que un VA, hizo constar que por medio de llamada telefónica solicitó colaboración de SP12, a fin de localizar a V2, sin embargo, SP12, señaló que el personal del Hospital contaría con dicha información.

**76.** Acta circunstanciada de 23 de noviembre de 2020, de la que se desprende que una VA, hizo constar que recibió llamada telefónica por parte del personal adscrito a la DDH de la FGE, quien informó que en atención al oficio V2/008127, de 18 de noviembre de 2020, se señalaron las 10:00 horas del día 24 de noviembre de 2020, a efecto de consultar la NUAT.

**77.** Acta circunstanciada de la que se desprende que el día 24 de noviembre de 2020, una VA, consultó la NUAT.

**78.** Oficio número 5013/DAJ/DAP/6450/2020, de 20 de noviembre de 2020, por medio del cual, el entonces DAJ de la SSySS, rindió el informe complementario solicitado por este organismo, al que adjuntó entre otros los siguientes documentos:

**78.1.** Oficio número HGP/DIR/452/2020, de 18 de noviembre de 2020, por medio del cual SP2, rindió un informe relacionado con los hechos materia de la queja, al que anexó entre otras las constancias que a continuación se enuncian:

**78.1.1.** Historia Clínica Psicológica a nombre de V1, de 19 de junio de 2020, firmada por SP27.

**78.1.2.** Nota de Evolución Psicoterapéutica a nombre de V1, del periodo comprendido del 30 de junio de 2020 al 18 de agosto de 2020, suscrita por SP27.

**78.1.3.** Constancia de Psiquiatría de 10 de julio de 2020, signada por SP26, respecto a la valoración psiquiátrica de V1.

**78.1.4.** Constancia de Psiquiatría de 15 de septiembre de 2020, firmada por SP26, respecto a la valoración psiquiátrica de V1.

**78.1.5.** Constancia de Psiquiatría de 3 de noviembre de 2020, suscrita por SP26, respecto a la valoración psiquiátrica de V1.

**78.1.6.** Hoja de Datos Personales y Bitácora de Citas a nombre de V1, de 6 de noviembre de 2020.

**78.1.7.** Formato de Consentimiento informado para la aplicación de pruebas de detección de drogas de 6 de noviembre de 2020, signado por V1, del que se advierte que V1, resultó negativo a 5 sustancias, avalado por SP28.

**78.1.8.** Formato de entrevista exploratoria y Nota de Evolución de 6 de noviembre de 2020, a nombre de V1, signado por SP29.





**78.1.9.** Estudio denominado “Inventario de Beck” aplicado a V1, de 6 de noviembre de 2020.

**78.2.** Cinco registros de calificaciones de los alumnos Médicos Residentes del Hospital, entre ellos el de V1, avalados por SP4 y SP10.

**78.3.** Escrito de 5 de julio de 2020, por medio del cual SP4, solicitó a los Médicos Residentes del Hospital, un reporte respecto a que, si habían sido objeto de la vulneración a algún derecho como Médico Residente, por parte de SP1, y en respuesta adjuntó los siguientes reportes:

**78.3.1.** Escrito de 5 de agosto de 2020, signado por SP33.

**78.3.2.** Escrito de 5 de agosto de 2020, suscrito por SP35.

**78.3.3.** Escrito de 5 de agosto de 2020, firmado por SP24.

**78.3.4.** Escrito sin fecha, emitido por SP19.

**78.3.5.** Escrito de 5 de agosto de 2020, suscrito por SP23.

**78.3.6.** Escrito de 5 de julio de 2020, signado por SP21.

**78.3.7.** Escrito de 5 de julio de 2020, firmado por SP32.

**78.3.8.** Escrito de 5 de agosto de 2020, suscrito por SP34.

**78.3.9.** Escrito sin fecha, firmado por SP45

**78.3.10.** Escrito de 5 de agosto de 2020, signado por SP36.

**78.3.11.**Escrito sin fecha, firmado por SP22.

**78.3.12.**Escrito sin fecha, firmado por SP18

**78.3.13.**Impresión del correo electrónico enviado por SP37.

**78.3.14.**Impresión del correo electrónico enviado por SP38.

**78.3.15.**Escrito de 5 de agosto de 2020, signado por SP39.

**78.3.16.**Escrito de 5 de agosto de 2020, signado por SP16.

**78.3.17.**Escrito de 5 de agosto de 2020, signado por SP46.

**78.3.18.**Escrito de 5 de agosto de 2020, signado por SP12.

**78.3.19.**Escrito sin fecha, firmado por SP47

**78.3.20.**Impresión del correo electrónico enviado por SP13.

**78.4.** Minuta de Supervisión de 29 de septiembre de 2020, respecto a la reunión concertada para la atención de la queja de V1, en la que asistieron SP2, SP4, SP25, SP30 y SP31.

**78.5.** Escrito de 5 de noviembre de 2020, signado por SP4, por el cual solicitó a SP42, valoración y atención médica para V1.

**78.6.** Escrito de 5 de noviembre de 2020, signado por SP4, mediante el cual hizo del conocimiento de V1, que, debía continuar con sus consultas en el servicio de Psiquiatría, y solicitaría consulta al ISSSTE para continuar con el manejo, por último, que debería acudir a la UNEME-CAPA, como apoyo para el tratamiento.



**78.7.** Convocatoria de 15 de noviembre de 2020, emitida por SP4.

**78.8.** Tarjeta Informativa respecto al caso de V1, sin fecha de suscripción firmada por SP4.

**79.** Oficio sin número de 20 de noviembre de 2020, suscrito por la entonces AG de la Universidad, por el cual rindió el informe en colaboración solicitado por este organismo, al cual adjuntó:

**79.1.** Escrito de 17 de noviembre de 2020, signado por SP40 y SP25, con el cual rinden un informe relativo a las acciones realizadas por la Universidad para atender la problemática dada a conocer por V1, quienes a su vez adjuntaron entre otras los siguientes documentales:

**79.1.1.** Impresión del correo electrónico de 23 de junio de 2020, por medio del cual SP25, dio contestación a la constancia de hechos suscrita por V1.

**79.1.2.** Impresión del correo electrónico de 3 de septiembre de 2020, enviado por V1, a SP25 y SP40, al que adjuntó:

**79.1.2.1.** Oficio sin número de 1 de septiembre de 2020, signado por SP8, mediante el cual solicitó a SP4, una reunión para aclarar la situación de V1, a celebrarse el día 14 de septiembre de 2020.

**79.1.3.** Minuta de Supervisión de 29 de septiembre de 2020, respecto a la reunión concertada para la atención de la queja de V1, en la que asistieron SP2, SP4, SP25, SP30 y SP31.

**79.1.4.** Captura de pantalla de 26 de octubre de 2020 de la que se advierte que SP24 envió a SP25, los documentos para justificar las acciones que realizó el Hospital respecto al caso de V1, mismos que consisten en:

**79.1.4.1.** Escrito de 26 de octubre de 2020, suscrito por SP4, mediante el cual hizo del conocimiento de SP30, las acciones tomadas en relación a los acuerdos asentados en el acta de 29 de septiembre de 2020.

**79.1.4.2.** Impresión del correo electrónico de 11 de septiembre de 2020, mediante el cual SP4, envió las quejas presentadas por los Residentes Médicos al Comité de Igualdad y Equidad Laboral del Hospital.

**79.1.4.3.** Impresión del correo electrónico de 17 de septiembre de 2020, por medio del cual personal adscrito al Comité de Igualdad y



Equidad Laboral del Hospital, informó que en atención a las quejas recibidas se agendó un taller de 4 sesiones manejando diversos temas en relación a valores, inteligencia emocional y comunicación asertiva para un, mejor manejo del Recurso Humano, a realizarse a partir del mes de octubre de 2020.

**79.1.4.4.** Convocatoria para ocupar el puesto de Profesor Titular, de 15 de noviembre de 2020, emitida por SP2 y SP4.

**80.** Acta circunstanciada de 1 de diciembre de 2020, de la que se advierte que una VA, se constituyó al domicilio de V2, lugar donde se entrevistó con V2, quien entre otras circunstancias refirió que era su deseo ratificar y dar continuidad a la queja presentada por V1.

**81.** Oficio número V2/00112, de 5 de enero de 2021, a través del cual, se solicitó a UDH de la FGE, un informe en colaboración a fin de que proporcionara los dictámenes y/o estudios de Autopsia Psicológica, Trabajo Social, Criminalística y el Médico Forense, de los de la NUAT.

**82.** Oficio número 5013/DAJ/DAP/0286/2021, de 18 de enero de 2021, suscrito por el entonces DAJ de la SSySS, al que adjuntó:

**82.1.** Copia simple del DMF, de 10 de noviembre de 2020, suscrito por el Médico Forense adscrito al ICF de la FGE, respecto a la necropsia realizada a V1.

**83.** Acta circunstanciada de 3 de febrero de 2021, de la que se advierte que V2, manifestó que el personal de la SSySS, no había tenido algún acercamiento hacia ella y externó la posibilidad de retomar la reunión con personal de la SSySS.

**84.** Acta circunstanciada de 3 de febrero de 2021, en la que una VA hizo constar que entabló llamada telefónica con el entonces DAJ de la SSySS, y le explico las pretensiones de V2, quien manifestó estar de acuerdo con la reunión programada.

**85.** Acta circunstanciada de 10 de febrero de 2021, en la que una VA hizo constar la reunión celebrada entre V2 y del entonces CDAJ de la SSySS.

**86.** Acta circunstanciada de 10 de febrero de 2021, en la que una VA hizo constar que a solicitud de V2, se impuso de las actuaciones del expediente **3055/2020**.

**87.** Oficio número V2/001567, de 12 de febrero de 2021, por medio del cual se giró un oficio recordatorio a la UDH de la FGE, a efecto de que diera atención al oficio V2/000112.



**88.** Oficio número FGE/FEDH/UDH/1194/2021, de 10 de marzo de 2021, signado por una AMP adscrita a la UDH de la FGE, al que anexó copias cotejadas de los siguientes documentos:

**88.1.** DPC, de 20 de noviembre de 2020, suscrito por el Perito Criminalista adscrito al ICF de la FGE, relativo al procesamiento del lugar e indicios recabados dentro de la NUAT.

**88.2.** DMF, de 10 de noviembre de 2020, suscrito por el Médico Legista y Forense adscrito al ICF de la FGE, respecto a la necropsia realizada a V1.

**89.** Oficio número 5013/DAJ/DAP/1390/2021, de 2 de marzo de 2021, suscrito por el entonces DAJ de la SSySS, a través del cual rindió un informe relacionado con el seguimiento al punto Número 4 de los acuerdos establecidos en la reunión de 10 de febrero de 2021 celebrada con V2, al que adjuntó entre otras las siguientes evidencias:

**89.1.** Oficio número 023/ENS/JEF/2021, de 19 de febrero de 2021, por medio del cual SP4, informó que a su vez V1, le refirió vía WhatsApp, que había sufrido un accidente al caerse de la camilla en el área de recuperación, por lo cual se le orientó para que se dirigiera al ISSSTE, así como se le apoyó para realizar la tomografía respectiva, a dicho oficio SP4, adjuntó la evidencia correspondiente.

**90.** Oficio número 5013/DAJ/DAP/1780/2021, de 4 de marzo de 2021, signado por el entonces DAJ de la SSySS, por medio del cual informó que en cumplimiento al punto número 3 de los acuerdos establecidos en la reunión de 10 de febrero de 2021, al cual anexó la siguiente constancia:

**90.1.** Formato que establece los requisitos mínimos para la reclamación por fallecimiento del Seguro de Vida Institucional.

**91.** Oficio número 5013/DAJ/DAP/2400/2021, de 24 de marzo de 2021, signado por el entonces DAJ de la SSySS, con el cual informó el seguimiento relacionado al punto número 2 de los acuerdos establecidos en la reunión de 10 de febrero de 2021 celebrada con V2, al cual anexó la siguiente constancia:

**91.1.** Memorándum número DAS/943/2021, de 22 de marzo de 2021, signado por SP43, quien rindió un informe relativo a las capacitaciones relacionadas con el tema de Acoso Laboral, aplicadas al personal de la SSySS, al que adjuntó la siguiente circular:

**91.1.1.** Circular número DOP/0014/2021, de 8 de marzo de 2021, signado por SP44, por medio del cual informó a los Titulares de Área, Coordinadores y Jefes de Departamento, el proceso de difusión, inscripción y asistencia al Programa Específico de Capacitación.





**92.** Oficio número 5013/DAJ/DAP/2527/2021, de 30 de marzo de 2021, firmado por el entonces DAJ de la SSySS, en cumplimiento al punto número 1, de los acuerdos de la reunión celebrada el día 10 de febrero de 2020, por medio del cual realizó diversas manifestaciones relacionadas con los hechos materia de la queja, además adjuntó algunas de las constancias que anexó al oficio número HGP/DIR/452/2020, de 18 de noviembre de 2020, signado por SP2, mismas que quedaron detalladas con anterioridad.

**93.** Oficio número 5013/DAJ/DAP/3724/2021, de 14 de mayo de 2021, por medio del cual el entonces DAJ de la SSySS, remitió:

**93.1.** Informe rendido por SP44.

**94.** Oficio número V2/007439, de 5 de julio de 2021, mediante el cual se solicitó a la UDH de la FGE, un informe en colaboración a fin de que proporcionara el Estudio de Autopsia Psicológica y el de Trabajo Social, ordenados en la NUAT.

**95.** Acta circunstanciada de 23 de agosto de 2021, de la que se advierte que una VA, adscrita a esta CDHP, entabló llamada telefónica con V2 y le requirió su comparecencia a efecto de que acudiera a este organismo y se impusiera del contenido de los informes rendidos por el entonces DAJ de la SSySS, a lo cual V2, manifestó la razón por la cual no podía asistir en el término indicado, no obstante, señaló que acudiría a la vista correspondiente.

**96.** Acta circunstanciada de 27 de septiembre de 2021, en la que una VA adscrita a este organismo constitucionalmente autónomo, hizo constar que V2, por medio de llamada telefónica señaló que posterior a consultar los avances de la NUAT, acudiría a este organismo.

**97.** Acta circunstanciada de 18 de octubre de 2021, de la que se desprende que una VA hizo constar que mediante llamada telefónica V2, manifestó entre otras circunstancias que, había presentado su desistimiento para continuar con la integración de la NUAT.

**98.** Acta circunstanciada de 21 de octubre de 2021, en la cual una VA, hizo constar que V2, compareció en esta CDHP y se impuso del contenido de los informes rendidos por el entonces DAJ de la SSySS, así como realizó las manifestaciones correspondientes.

**99.** Acta circunstanciada de 21 de octubre de 2021, de la que se advierte que una VA hizo constar la comparecencia del entonces CAJ de la SSySS y de V2, quienes realizaron las manifestaciones correspondientes relativas al cumplimiento de los puntos de acuerdo de la reunión celebrada el 10 de febrero de 2021.

**100.** Oficio número FGE/FEDH/UDH/4609/2021, de 2 de agosto de 2021, signado por personal adscrito a la UDH de la FGE, al cual anexó los siguientes informes:

**100.1.** Informe de 29 de julio de 2021, suscrito por una Trabajadora Social, adscrita a la FGE, por medio del cual hizo del conocimiento



la imposibilidad para rendir el estudio en trabajo social dentro de la NUAT.

**100.2.** Informe de 29 de julio de 2021, signado por una Psicóloga Adscrita a la FEDCVIC de la FGE, por medio del cual externo los impedimentos para emitir el estudio de Autopsia Psicológica, dentro de la NUAT.

**101.** Memorándum número SVG/196/2022, de 24 de marzo de 2022, por el cual se solicitó al DQOT de esta CDHP, a fin de que instruyera a la Psicóloga adscrita a la citada Dirección para que emitiera una opinión psicológica con base en las actuaciones que integran el expediente **3055/2020**.

**102.** Oficio número CDH/DQOT/PAV/AP/OP/19/2022 de 26 de abril de 2022, por medio del cual la Psicóloga adscrita a la DQOT de esta CDHP, emitió su opinión psicológica.

### **III. OBSERVACIONES:**

**103.** Del análisis de los hechos y evidencias que constan en el expediente **3055/2020**, esta CDHP, cuenta con elementos de convicción suficientes para acreditar la **violación al derecho humano a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral, específicamente acoso y hostigamiento laboral; así como al derecho humano de igualdad y seguridad jurídica**, en agravio de quien en vida respondiera al nombre de V1,

por parte del personal adscrito a la SSySS, tal y como se expone a continuación.

**104.** Para este organismo autónomo defensor de derechos humanos, quedó acreditado que V1, era médico residente del Hospital y había sido diagnosticado con un Trastorno Depresivo Mayor; diagnóstico que al hacerse público entre sus profesores y compañeros, generó actos de acoso y hostigamiento laboral en su agravio; ocasionando que los síntomas se agravaran, incluso se desarrollaran otros que no estaban presentes, luego entonces, este entorno laboral fue un factor de riesgo grave y significativo que concluyó en el suicidio de V1, asimismo quedó acreditado que, aunque la SSySS realizó ciertas acciones para atender la problemática expuesta por V1, también lo es que, este apoyo se centró en dar seguimiento al diagnóstico de depresión mayor y otros trastornos detectados a V1, desatendiendo la situación que incrementaba estos, es decir el acoso y hostigamiento laboral, en consecuencia la SSySS omitió llevar a cabo acciones específicas para dar solución al hostigamiento laboral denunciado por V1, así como omitió implementar algún protocolo relacionado con la sintomatología e intenciones suicidas detectadas por el servicio de psicología del Hospital, hechos que pudieron haber evitado el suicidio de V1.

**105.** Esta CDHP arribo a tal conclusión después de analizar las constancias que integran el expediente al rubro indicado, las cuales sirvieron para acreditar los hechos expuestos por V1, en su escrito de queja.



**106.** Al respecto, el entonces DAJ de la SSySS, expuso que los hechos narrados por V1, carecían de veracidad y negó malos tratos o discriminación en agravio de este, tal y como se advierte del oficio número 5013/DAJ/DAP/4210/2020, de 11 de agosto de 2020, en el que expresamente manifestó: “(...) *Que los hechos aseverados en la queja de mérito NO SON CIERTOS, lo anterior, acorde a lo señalado por SP2 (...)*”.

**107.** En ese sentido, a través del oficio número HGP/DIR280/2020, de 6 de agosto de 2020, SP2, hizo alusión a la constancia de hechos de 15 de junio de 2022, suscrita por V1, dirigida a SP4, en la que describía los presuntos actos de hostigamiento y discriminación por parte de SP1, pero también señaló que en la misma fecha recibió el escrito signado por SP18, SP19, SP12, SP20, SP21, SP22, SP23, SP24, médicos residentes del Hospital, del cual en lo que interesa señalaron:

**107.1.** “[...] *hacemos de su conocimiento nuestra preocupación respecto al médico residente [...] V1 por quien se han suscitado situaciones dentro del servicio de anestesiología que perjudican la convivencia [...] En repetidas ocasiones V1 se ha mostrado con actitud poco colaboradora [...] opta por aislarse y evitar participación en el grupo. [...] V1 ha hecho de nuestro conocimiento en repetidas ocasiones que cuenta con tratamiento para un trastorno psiquiátrico el cual consideramos que pudiera ser la causa de su actitud con los compañeros. [...] se muestra reacio a decisiones colectivas que benefician el aprendizaje en las que todos los demás médicos*

*residentes estamos de acuerdo, en algunas ocasiones, ya tomada la decisión ha buscado la forma de tomar ventaja de su condición médica para revocar los mismos acuerdos. [...] Pedimos cordialmente se le de seguimiento a esta petición obteniendo una pronta respuesta sobre el estado de salud de nuestro compañero donde se nos asegure que el no representa un riesgo para el resto de los becarios [...]"*

**108.** SP2, también informó que, el día 16 de junio de 2020, se llevó a cabo una mesa de trabajo en la cual se acordó realizar una reunión entre los intervinientes, así como realizar acciones que fomentaran la mejora del entorno laboral, pero sin que adjuntara la documentación que respaldara esta reunión.

**109.** Asimismo, SP2, señaló que se solicitó apoyo psicológico para V1, circunstancia que quedó acreditada con el escrito de 18 junio de 2020, signado por SP4, mediante el cual solicitó dicho apoyo a SP5, comentándole que V1, refería tener **Diagnóstico de Depresión**.

**110.** Por otro lado, SP2, también hizo mención que V1, fue rotado del Hospital con la finalidad de que se desempeñara en otro entorno laboral y que su rendimiento académico-laboral no se viera mermado, lo cual justificó con el escrito de 19 de junio de 2020, por medio del cual hizo del conocimiento de SP6 y SP7, que V1, rotaría en su unidad, del periodo comprendido del 19 de junio al 31 de agosto 2020.



**111.** De igual forma, SP2, señaló:

**111.1.** “[...] Con el objetivo de tomar acciones de mejora en el entorno laboral se solicitó al personal [...] incluyendo profesores titulares, adscritos a todos los turnos y médicos residentes tomen el curso de Acoso hostigamiento laboral teniendo como fecha límite para entrega de constancia el día 26 de junio de 2020 [...]”

**112.** Lo anterior, quedó acreditado con el escrito de 22 de junio de 2020, firmado por SP4, por medio del cual solicitó a SP8, que todo su personal incluyéndolo a él tomarían el curso de: “ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL”, no obstante, omitió justificar en dicho acto o con posterioridad que el personal del Hospital hubiere acatado la instrucción.

**113.** Por último, SP2, informó que a su vez solicitó a SP1, un informe pormenorizado de los hechos denunciados por V1, para tal efecto adjuntó el escrito de 5 de agosto de 2020, signado por SP1, quien en síntesis señaló que, él tomó la titularidad del curso a partir de 1 de marzo de 2020, derivado de la petición realizada por médicos residentes de los diferentes grados, asimismo que en noviembre del 2019, realizó una evaluación diagnóstica, en el cual V1, obtuvo la calificación más baja del grupo y al revisar su examen, lo cuestionó pero V1, le respondió a la ofensiva, y hasta ese momento no sabía del estado de depresión que V1 padecía, sino que SP9, le hizo saber que V1, se encontraba en una etapa de depresión, a lo cual el realizó el comentario siguiente:

**113.1.** *“(…)si estaba enfermo debía buscar ayuda profesional y poner interés en su formación ya que de esto depende su futuro (…)”.*

**114.** De igual forma SP1, relató otras incidencias y señaló que mantuvo una reunión con V1, en la que lo exhortó a cambiar de actitud obteniendo nula disposición por parte de V1; por otra parte SP1, negó haber violentado verbal o físicamente a V1; y aseguró siempre haberlo tratado con cordialidad; respecto al oficio signado por sus compañeros señaló que fue derivado de la publicación en redes sociales de V1; SP1, también refirió que, en atención a la contingencia sanitaria, las clases presenciales fueron suspendidas, por lo que los compañeros de V1, realizaron el grupo de WhatsApp, por lo que en ningún momento se le segregó, ni discriminó, por último afirmó que por sugerencia suya, se decidió rotar a V1, con el fin de que se le diera oportunidad de recibir atención profesional para su padecimiento.

**115.** Con base en las anteriores declaraciones SP2, negó discriminación, acoso laboral o violación a derecho humano alguno en agravio de V1, justificando que desde que tuvo conocimiento de los hechos se realizaron las acciones necesarias para brindarle solución a la problemática expuesta por V1, asimismo señaló:

**115.1.** *“[...] los departamentos de enseñanza y anestesiología han trabajado de forma coordinada para brindar soluciones oportunas a todos los residentes y que siempre ha existido disposición de*





*mantener un ambiente laboral sano con inclusión y respeto de los derechos laborales y humanos de cada trabajador de esta unidad hospitalaria. [...]*”

**116.** Por otra parte, a través del oficio número 5013/DAJ/DAP/6450/2020, de 20 de noviembre de 2020, el entonces DAJ de la SSySS, rindió un informe complementario reiterando lo expuesto en su primer informe, pero además agregó que:

**116.1.** “[...] V1, contaba con una beca generada como Médico Residente [...] que incluía prestaciones de seguridad social ISSSTE [...]”

**117.** Asimismo, adjuntó al informe el expediente académico de V1, e insistió en que había solicitado al personal tomaran el curso de “Acoso y Hostigamiento Laboral”, pero sin que nuevamente acreditara que el personal de dicho Hospital hubiere tomado el curso citado.

**118.** Por otro lado, insistió en que solicitó consulta psicológica y posteriormente psiquiátrica para V1, lo cual justificó con las documentales que se detallaron en el apartado de evidencias, y que entre otras conforman la historia clínica psicológica y notas médicas y de evolución relativas a la atención brindada a V1, en UNEME-CAPA y en el servicio de psicología del Hospital.

**119.** Contrario a lo afirmado por la autoridad señalada como responsable,

este organismo protector de derechos humanos observó que V1, fue objeto de actos de hostigamiento y acoso laboral, vulnerando con ello su derecho humano a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral, así como el derecho a la igualdad y a la seguridad jurídica; con base en las siguientes consideraciones:

### **Derecho Humano a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral**

**120.** La OMS, 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.”*<sup>1</sup>

**121.** Al respecto la LGAMVLV, establece que existen diversas modalidades de violencia, entre ellas distingue a la **violencia laboral** y para tal efecto en su artículo 11, cita:

**121.1.** *“[...] 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 [...]”*

---

<sup>1</sup> 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.



**122.** Asimismo, refiere que la violencia laboral, incluye al **acoso laboral**, actualmente conocido como “**Mobbing**” es un término que fue utilizado por primera vez en 1963, por el etólogo Konrad Lorenz, para referirse a los ataques de un grupo de animales contra un único animal de la misma especie, definiéndolo como:

*122.1. "un ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie animal sobre un individuo más fuerte que ellos”<sup>2</sup>.*

**123.** De igual forma, el psicólogo Heinz Leymann definió al **acoso laboral**, como:

*123.1. "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 es activamente mantenido en ella”<sup>3</sup>.*

**124.** Por otro lado, la OIT, define al **acoso laboral** como:

*124.1. “la 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, en su material, promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios”<sup>4</sup>*

---

<sup>2</sup> Davenport, Schwart y Elliot, 2002; cit. En González-Trijueque, 2007<sup>a</sup>.

<sup>3</sup> Leymann, H. (1996): The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/publicación/wcms\\_22009](https://www.ilo.org/publicación/wcms_22009)

**125.** La LFT<sup>5</sup>, establece el significado de **hostigamiento laboral**, definiéndolo en el inciso a) del artículo 3° Bis, mismo que a la letra dice:

**125.1.** “[...] 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 [...]”.

**126.** Cabe citar que la SCJN, afirmó que:

**126.1.** “[...]El **acoso laboral** es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objeto 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 de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir [...]”<sup>6</sup>.

**127.** Asimismo, la SCJN, agregó que, dependiendo de quien adopte el papel de sujeto activo, el **acoso laboral** o **mobbing**; se presenta en tres niveles: horizontal, vertical descendente o vertical ascendente:

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

---

<sup>5</sup> <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

<sup>6</sup> Tesis 1ª.CCLII/2014 (10ª), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, julio de 2014, P. 138, Registro Digital: 2006870



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

c) **Vertical ascendente.** Ocurre con menor frecuencia y se refiere al **hostigamiento laboral** que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

**128.** La SCJN también precisó que, la dinámica en la conducta hostil es variable, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

**129.** Las ideas antes citadas, fueron utilizadas por la CNDH en el documento Titulado: Acoso Laboral “Mobbing”<sup>7</sup>, documento en el que este órgano nacional además 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.

**130.** Asimismo, la CNDH, refirió que el **acoso moral** se distingue del **acoso**

---

<sup>7</sup> María Elena Lugo Garfias, *Acoso Laboral “Mobbing”* México CNDH, agosto 2017.

**psicológico** ya que este último viola el derecho a la salud e incluso a la vida, como en el presente caso quedó acreditado.

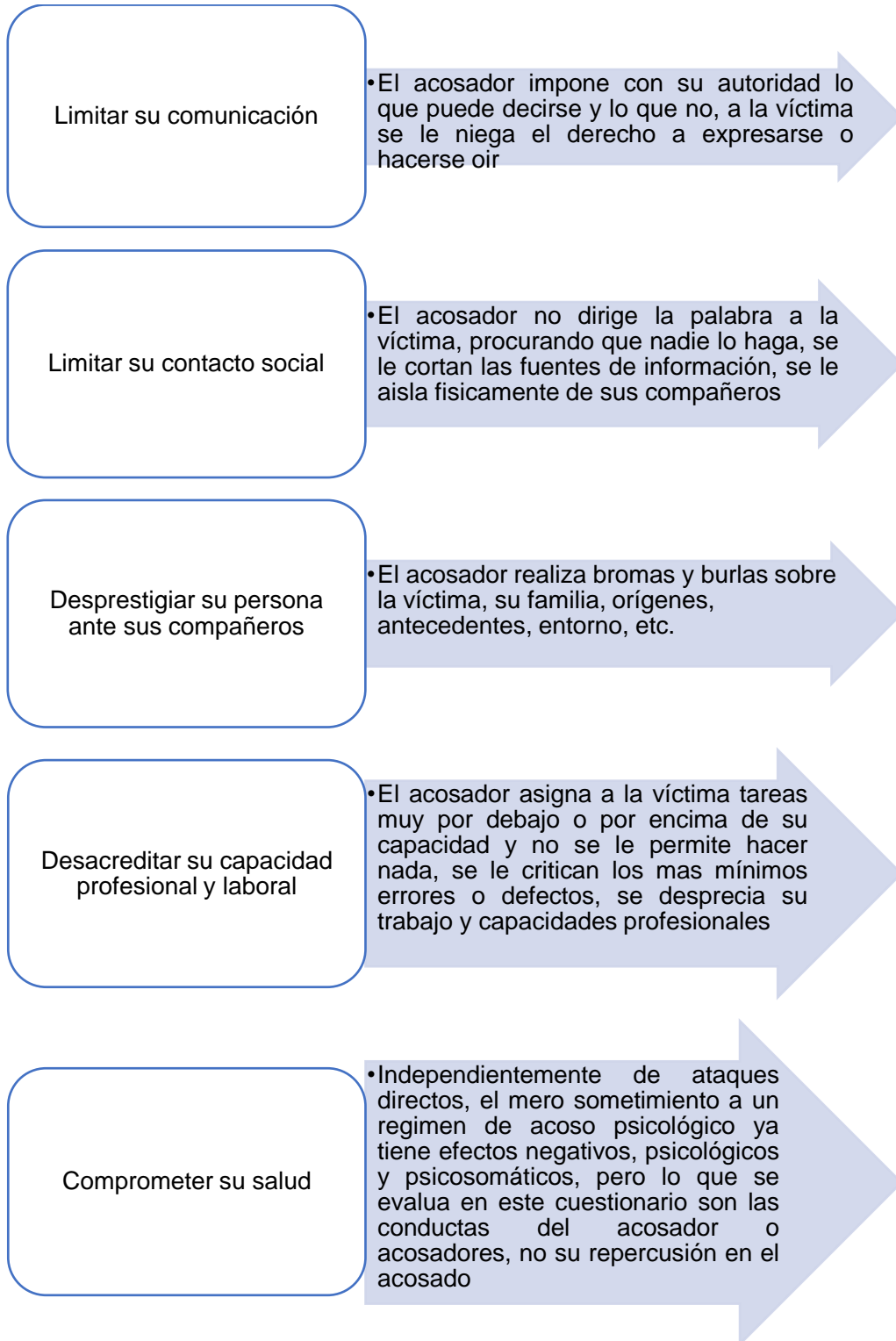
**131.** Por último, la CNDH, describió que los elementos del acoso laboral de acuerdo con la Tesis 1ª.CCLII/2014 (10ª) de la Primera Sala de a SCJN son: *a) El objetivo de intimidar, opacar, aplanar amedrentar o consumir emocionalmente o intelectualmente a demandante, con miras de excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir; b) Que esa agresividad o el hostigamiento labora ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos; c) Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso; y d) que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.*

**132.** Luego entonces, el **acoso laboral o acoso psicológico** también llamado así por Leymann<sup>8</sup>, es considerado un estresor psicosocial de gran magnitud que puede afectar seriamente el funcionamiento diario de las personas que lo padecen.

**133.** Leymann, clasificó las estrategias de **acoso laboral** en 5 apartados, mismas que sirvieron de base para acreditar que V1, fue víctima de acoso y hostigamiento laboral, tal y como se expondrá más adelante, sin embargo, cabe representar dicha clasificación como a continuación se observa:

---

<sup>8</sup> Ibidem.



**134.** Con base en los hechos narrados por V1 en su escrito de queja, así como de algunas expresiones realizadas por los testigos al rendir su declaración, mismas que serán analizadas a detalle más adelante y que obran en el expediente **3055/2020**; la Psicóloga adscrita a esta CDHP, observó la presencia de estas estrategias y las relacionó con la clasificación de **acoso psicológico** según Leymann; tal y como se advierte a continuación:

**134.1.** “[...]

<i>Estrategias de Acoso Psicológico según Leymann</i>	
<i>1. Limitar la comunicación</i>	<p><i>"que para él ya no existía y que pasaba a formar parte de los. residentes muertos"</i></p> <p><i>"dijo que no era ideal, pero accedió a revisarlo y darme una respuesta, misma que no llegó en ningún momento y por los conflictos previos no tuve la confianza de preguntar. El día 29 de enero pregunté nuevamente sobre el artículo por mensaje al número particular del Dr. sin encontrar respuesta, envié un segundo artículo del cual tampoco obtuve respuesta alguna"</i></p> <p><i>"se muestra intolerante hacia personas que opinen diferente a él o tengan otra visión como es el caso de mi compañero V1".</i></p>
<i>2. Limitar su contacto social</i>	<p><i>"otros médicos toman partido en contra de mi compañero, así como también residentes"</i></p> <p><i>"también ha propiciado alejarnos de nuestro compañero y tener rechazo hacia él"</i></p>
<i>3. Desprestigiar su persona ante sus compañeros</i>	<p><i>"siento que he perdido credibilidad... me siento mal, no se como hacer..."</i></p> <p><i>"ha sido víctima de acoso [...] a modo de choteo de burla".</i></p>





<p><i>4. Desacreditar su capacidad profesional y laboral</i></p>	<p><i>"se me distinguía del resto de mis compañeros de clase, se aminoraban mis participaciones o intervenciones"</i></p> <p><i>"que yo tenía pésima actitud para el aprendizaje, que era arrogante y que de todos los residentes era el primero en no permitir la enseñanza".</i></p>
<p><i>5. Comprometer su salud</i></p>	<p><i>"fui diagnosticado con Depresión Mayor, mi rendimiento académico en ese momento se modificó y derivó en conflictos con SP1 quien al enterarse y en presencia mía (...) comentó ?eso (sic) no es pretexto de nada y eso a mi no me importa?" sic. pac."</i></p> <p><i>"El doctor (...) ha tenido una actitud poco cooperativa hacia este residente en particular, a pesar de haberle informado en tiempo y forma que padecía depresión".</i></p>

**135.** Con las expresiones antes citadas y retomando la idea de la SCJN, respecto a que el **acoso laboral** o **mobbing**; se presenta en tres niveles: horizontal, vertical descendente o vertical ascendente y con base en las actuaciones que integran el expediente **3055/2020**, la Psicóloga adscrita a esta CDHP, determinó que V1, sufrió **acoso psicológico** y este se dio por lo menos en dos direcciones: **acoso descendente**, también calificado como **hostigamiento laboral**, toda vez que fue ejercido por un superior jerárquico, como en el presente caso lo fue por SP1, así como por compañeros residentes de mayor grado y **acoso horizontal**, mismo que fue ejercido por compañeros del mismo grado.

**136.** Lo anterior, quedó corroborado con las declaraciones vertidas por los testigos, quienes en lo que interesa señalaron:

**137.** Por su parte SP12, declaró:

**131.1** “[...] él ha tomado preferencias hacia cierto grupo de alumnos él se muestra intolerante hacia personas que opinen diferente a él o tengan otra visión como es el caso de mi compañero V1, entonces lo que hace es crear un también (sic) en contra de mis compañeros y por lo tanto otros médicos toman partido en contra de mi compañero [...] el propicio que nuestros compañeros refiriéndome a los residentes hicieran un oficio en contra de V1 para que se le diera una atención psiquiátrica y medidas que lo movieron fuera del Hospital [...], por lo tanto enseñanza tomo (sic) la decisión de sacarlo un tiempo del Hospital para evitar más agresiones, de allí en fuera el doctor lo excluyo (sic) de las clases que nos impartía, ya que decía que no es posible trabajar con él y que no iba estar más a cargo de su tutela, también ha propiciado alejarnos de nuestro compañero y tener rechazo hacia él [...].”

**138.** SP9, manifestó:

**138.1.** “[...] el doctor SP1, tenía una actitud grotesca con el doctor V1, [...] SP1 ha tenido una actitud poco cooperativa hacia este residente en particular, a pesar de haberle informado en tiempo y



*forma que padecía depresión, no con esto para que tuviera un trato especial sino para conocer el entorno del porque actuaba diferente de sus compañeros. [...]*”

**139.** Por otro lado, SP11, relató:

**139.1.** “[...] desde que llego (sic) el doctor V1 al Hospital he visto que ha sido víctima de acoso [...] SP1 organizo(sic) un grupo de Chat eliminando el número del doctor V1, y dejándolo fuera de las clases, [...] otra situación es que SP1 le pidió a los residentes [...] elaborar un oficio a enseñanza donde juzgaban al doctor V1, de que cursaba con un episodio de depresión mayor, y que por esa condición el resto de compañeros corrían peligro [...]

**140.** Por último, SP10, declaró:

**140.1.** “[...] en una ocasión me toco (sic) ver como el doctor SP1 maltrataba al doctor V1 [...] supuestamente el doctor SP1 [...] la situación iba a cambiar y no fue así. [...]

**141.** Cabe señalar que, respecto a las declaraciones vertidas por los testigos, si bien no precisan circunstancias de tiempo y lugar de los hechos, para este órgano constitucional autónomo, resulta de suma importancia precisar que el procedimiento ante la CDHP reviste ciertas particularidades, en materia probatoria, respecto de otros tipos de procedimientos de tipo administrativo o

penal. A diferencia de estos últimos, los procedimientos seguidos ante este organismo defensor de derechos humanos, por su propia naturaleza, son de una carácter menos formal y más flexible, tal y como lo señala el artículo 5º, primer párrafo, de la LCDHP, al establecer que estos *“deberán ser breves, sencillos y estarán sujetos solo a las formalidades esenciales que requiera la documentación de los expedientes respectivos”*.

**142.** No obstante, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2º de la LCDHP, esta CDHP, tiene como objeto, entre otras cosas, la protección y defensa de los derechos humanos, ya que de conformidad con el artículo 3º del RCDHP, *“es un órgano de la sociedad y defensor de ésta”*

**143.** Aunado a lo anterior, este organismo público autónomo no se encarga de imponer penas o sanciones a las autoridades responsables de vulnerar derechos humanos, sino de proteger a las víctimas y determinar la reparación de los daños causados por la vulneración a los mismos, por parte de las autoridades responsables de dichas acciones.

**144.** Bajo este contexto, la CDHP, al momento de valorar las pruebas aportadas por las partes, hace uso del método de la sana crítica, según lo dispuesto por el artículo 41 de la LCDHP, que dispone lo siguiente:

**145.** [...]

*Artículo 41. Las pruebas que se presenten, tanto por los interesados*



*como por las autoridades o servidores públicos a los que se imputen las violaciones, o bien que la Comisión requiera y recabe de oficio, serán valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios de legalidad, de lógica y en su caso de la experiencia, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la denuncia.  
[...]*”

**146.** En ese orden de ideas, Héctor Fix-Zamudio señala que en los procedimientos de esta naturaleza *“no puede exigirse que los medios de prueba demuestren la certeza de los hechos violatorios más allá de toda duda razonable, que es una de las exigencias para determinar la responsabilidad de los inculpados de acuerdo con el principio in dubio pro reo, sino que es suficiente que se compruebe la veracidad y verosimilitud de los hechos violatorios que se atribuyen a la conducta de los agentes del Estado demandado, o de las personas que operen con el apoyo expreso o tácito de dichos agentes.”*<sup>9</sup>

**147.** Por lo anterior, este organismo protector de derechos humanos, observó que los testigos fueron coincidentes en puntualizar que SP1, tomaba preferencias hacia ciertos residentes, así como se mostraba intolerante hacia personas que opinaran diferente a él, por otro lado, que SP1 tenía conductas

---

<sup>9</sup> Fix-Zamudio, Héctor, “Orden y valoración de las pruebas en la Función Contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, en *El Sistema Interamericano de protección de los Derechos Humanos en el Umbral del Siglo XXI*, Corte Interamericana de Derechos Humanos, San José de Costa Rica, 2001, t.I, p. 212.

hacia V1, como maltrato, actitud poco cooperativa, incitaba a los compañeros residentes de alejarse de V1, además de que lo excluía de las clases e incluso del grupo de WhatsApp; situaciones que de forma general coinciden con las descritas por Leymann.

**148.** Las declaraciones vertidas por los testigos, se corroboran de igual forma con el contenido de los reportes rendidos por Médicos Residentes, en contestación al escrito de 5 de julio de 2020, suscrito por SP4, de los que se advierte específicamente:

**148.1.** “[...] *en el poco tiempo que llevo de trato con él, sí he notado cierta preferencia hacia algunos [...]*”

**148.2.** “[...] *el titular se ha mostrado notoriamente el favorecer, así como el favoritismo hacia ciertos residentes y a otros no, brindando mas empatía y privilegios a algunos residentes. Hago también mención que en ocasiones se ha mostrado autoritario al no estar de acuerdo con él o sus objetivos se muestra sumamente molesto hasta el grado de existir repercusiones [...]*”

**148.3.** “[...] *no es igualitario en el trato hacia mis compañeros de menor grado. No existiendo igualdad de género y nacionalidad, tiene tratos preferenciales con compañeros de menor grado o a quienes tiene mayor empatía respecto a rol de guardias, rotaciones, enseñanza [...]*”.



**149.** Cabe resaltar nuevamente el testimonio de SP12 quien señaló:

**149.1.** “[...] *el propicio que nuestros compañeros refiriéndome a los residentes hicieran un oficio en contra de V1 para que se le diera una atención psiquiátrica y medidas que lo movieron fuera del Hospital [...]*”

**150.** Así como lo expresado por SP11, quien manifestó:

**150.1.** “[...] *SP1 le pidió a los residentes de segundo año elaborar un oficio a enseñanza donde juzgaban al doctor V1, de que cursaba con un episodio de depresión mayor, y que por esa condición el resto de compañeros corrían peligro [...]*”

**151.** Expresiones que sirven para soportar el hecho de que a petición de SP1, los Médicos Residentes elaboraron el escrito por medio del cual externaron su preocupación respecto al trastorno psicológico de V1.

**152.** El hecho de que SP1, tuviera injerencia para que los Médicos Residentes compañeros de V1, elaboraran el multicitado escrito, así como lo referido por SP1, al rendir su informe respecto a que, por sugerencia suya, se decidió rotar a V1, encuadra en una de las categorías, señaladas por Leymann, específicamente la de: “limitar su contacto social”.

**153.** En resumen, al concatenar las declaraciones vertidas por los testigos, los reportes de los Médicos Residentes y la opinión psicológica, quedó acreditado que V1, fue víctima de acoso y hostigamiento laboral.

**154.** Una vez que quedó determinado que V1, sufría de acoso y hostigamiento laboral, cabe citar las consecuencias que ello generó en su estado de salud, por ello es importante remitirnos nuevamente a la opinión elaborada por la Psicóloga adscrita a esta CDHP, quien llevó a cabo un **análisis funcional**, el cual consiste en una técnica que permite analizar sistemáticamente las conductas problema con carácter psicopatológico, así como sus antecedentes y consecuentes.

**155.** Entre los antecedentes tomados en cuenta por la Psicóloga de referencia se encuentran que, a decir de V1, durante el mes de octubre de 2019, V1, comenzó a vivir acoso y hostigamiento laboral, discriminación y un trato diferenciado por parte de su titular y de sus compañeros residentes del mismo grado y residentes superiores, por lo cual presentó la queja en el Hospital, sin tener una respuesta favorable para detener el hostigamiento referido, por otro lado que sus compañeros solicitaron por escrito su baja señalando una actitud poco colaboradora y consideraron como un riesgo el hecho de que V1, se encontrara bajo tratamiento psiquiátrico, asimismo refirió otras acciones de rechazo y estigma, lo que demeritó sus participaciones, aunado al hecho que, lo transfirieran a otro hospital.

**156.** Las consecuencias observadas por la Psicóloga adscrita a esta CDHP son las siguientes:

**156.1.** *“[...] V1 [...] desarrolló estado anímico depresivo, tristeza, ansiedad, ideas recurrentes de muerte e ideación suicida [...] se*





*aprecia contingencia entre la presencia- ausencia de sintomatología y el estado laboral. Es decir, cuando estaba en rotación disminuían los síntomas refiriendo retomar actividades de autocuidado como ejercicio y vigilancia de su alimentación, así como orientación adecuada a su futuro, mientras que tras volver a su hospital de adscripción se producían recidivas y aumentaban los síntomas presentando afecto distímico, pérdida de esperanzas en el futuro, accidentes y uso inadecuado de medicamentos controlados como probable gesto suicida, entre otros [...]"*

**157.** Luego entonces, después de que, la Psicóloga adscrita a esta CDHP, comparó los planteamientos teóricos de las diversas valoraciones psicológicas y psiquiátricas de V1, mismas que integran el expediente **3055/2020**, notó que los síntomas que presentaba V1, debido a la depresión que cursaba, se acrecentaron en correlación al aumento del **hostigamiento y acoso laboral**.

**158.** Por otra parte, observó que de acuerdo a las constancias citadas anteriormente, el comportamiento de V1, era racional y su sentido de la justicia que se materializó en no consentir las malas prácticas organizacionales comenzó una serie de disputas laborales **-fase de conflicto –** originadas a partir de la interposición de una queja (constancia de hechos), lo cual desembocaría en una dinámica de hostigamiento psicológico donde los superiores comenzarían a emplear estrategias de acoso (eje vertical ascendente-descendente) cada vez más numerosas y frecuentes y con mayor intensidad, en las que acabarían implicándose compañeros (plano horizontal),

aparentemente motivados por el miedo a no ser el centro de los ataques o bien por ganar el favoritismo y trato positivamente diferenciado por parte de SP1, en consecuencia V1, se encontró en una situación de aislamiento **-fase de estigmatización** – culminando con la solicitud para que fuera rotado a otro hospital; sin embargo, al regresar al Hospital, V1, comenzó a ser objeto de ataques con mayor frecuencia que, junto con el aislamiento experimentado, le produjo sentimientos de depresión y ansiedad, que requerían tanto tratamiento psicológico como psicofarmacobiológico, su estado psíquico empeoró cuando descubrió que era blanco de rumores y descalificaciones en el plano personal por parte de compañeros - **conducta típica del acoso psicológico laboral** – de forma paralela empeoró su estado psicológico y culminó con el suicidio de la persona.

**159.** En suma, el entorno laboral de V1, fue un factor de riesgo que concluyó con el suicidio de V1, tal y como lo confirmó la Psicóloga adscrita a esta CDHP, al concluir:

*159.1. “[...] se identifica que el entorno laboral fue un factor de riesgo grave y significativo que concluyo (sic) en el suicidio del peticionario toda vez que a partir de que se genera el hostigamiento y acoso laboral hacia V1 es que se presenta el primer intento de suicidio en marzo de 2020 y el deterioro emocional de la persona se agrava hasta llegar a la ejecución del suicidio. [...]”*

**160.** En ese orden de ideas, quedó acreditado que el personal adscrito a la SSySS, vulneró en agravio de V1, su **derecho humano a una vida libre de**



**violencia**, puesto que se corroboró que fue víctima de **acoso y hostigamiento laboral**, por parte del personal de la SSySS.

**161.** Aunado a lo anterior, este organismo protector de derechos humanos observó que, derivado de la constancia de hechos presentada por V1, el personal de la SSySS, tuvo conocimiento de la problemática planteada por V1; sin embargo, omitieron realizar acciones específicas para darle solución, vulnerando también el **derecho humano a la igualdad y seguridad jurídica** en agravio de V1.

### **Derecho Humano a la Igualdad**

**162.** La omisión en que incurrió el personal de la SSySS, al dejar de realizar acciones y seguimiento concreto a la queja de V1, respecto a los actos de acoso y hostigamiento en su agravio, es considerada por el CGHVDH, como el hecho violatorio de: *“Omitir tomar acciones en caso de acoso y hostigamiento entre funcionarios por parte de las autoridades correspondientes”*, mismo que hace referencia al **derecho humano a la igualdad**.

**163.** El antes citado CGHVDH, emitido por esta CDHP, cita la definición del **derecho humano a la igualdad** como:

**163.1.** *“La prerrogativa que se reconoce a todas las personas para disfrutar de los derechos establecidos y protegidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y todos los tratados que*

*estén de acuerdo con la misma, en condiciones de igualdad, atendiendo a sus circunstancias particulares, evitando todo tipo de 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, el estado civil cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”<sup>10</sup>*

**164.** El derecho humano a la igualdad se encuentra reconocido por el artículo 1°, en su párrafo tercero, el cual señala:

**164.1.** “[...] *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. [...]*”

**165.** Así como en los artículos 1° y 2.1, de la DUDH, mismos que a la letra dicen:

---

<sup>10</sup> Soberanes Fernández, José Luis (coord), *Manual para la calificación de hechos violatorios de derechos humanos*, México, Porrúa-CNDH, 2008.



**165.1. “[...]”**

*Artículo 1°.*

*Todos los seres humanos nacen libres e iguales, con dignidad y derechos y, dotados como ésta de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

*Artículo 2.1.*

*Toda persona tiene todos los derecho y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.*

*[...]”*

**166.** Por otro lado, la DADDH, en su artículo 2°, señala: *“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, credo, ni alguna otra.”*

**167.** Por último, el PIDCP, en su artículo 2.1., establece:

**167.1. “[...]”**

*Artículo 2.1.*

*Cada uno de los Estados parte en el presente Pacto se compromete a respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos en su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente pacto, sin distinción alguna de raza, color*

*sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.*

[...]"

**168.** La CADH, comparte esta idea en sus numerales 1 y 2, al señalar:

**168.1.** “[...]"

1. *Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que éste sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.*

2. *Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.*

[...]"



**169.** En ese sentido, es necesario remitirnos nuevamente al párrafo tercero del Artículo 1° de la CPEUM, que a la letra dice:

**169.1.** “[...]

*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.*

*[...]”*

**170.** Toda vez que, del anterior precepto se desprende que las autoridades se encuentran obligadas a: respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos de las personas, reconocidos por la CPEUM.

**171. Respetar**, implica la abstención de cometer acciones u omisiones que vulneren los derechos humanos de las personas, **proteger**, conlleva a que se tomen las medidas necesarias para que ninguna persona violente esos derechos humanos, **garantizar**, denota que para hacer efectivos los derechos humanos de las personas de deben llevar a cabo medidas necesarias, tales como la expedición o reforma de leyes, la generación de políticas públicas, entre otras garantías y **promover**, consiste en tomar medidas para la sensibilización y educación en materia de derechos humanos.

**172.** Resulta aplicable la tesis de jurisprudencia XXVII.3o. J/25 (10a.), con número de registro 2008516, sostenida por Tercer Tribunal Colegiado del Vigésimo Séptimo Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 5, febrero de 2015, Tomo III, página 2256, bajo el rubro y texto siguiente:

**172.1.** “[...]

**DERECHOS HUMANOS. OBLIGACIÓN DE PROTEGERLOS EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 1º., PÁRRAFO TERCERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.** *El párrafo tercero del artículo 1º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone como obligaciones generales de las autoridades del Estado Mexicano las consistentes en: I. Respetar; II. Proteger; III. Garantizar; y, IV. Promover los derechos humanos. De conformidad con los principios rectores de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. De ahí que para determinar si una conducta específica de la autoridad importa violación a derechos fundamentales, debe evaluarse si se apega o no a la obligación de protegerlos. Ésta puede caracterizarse como el deber que tienen los órganos del Estado, dentro del margen de sus atribuciones, de prevenir violaciones a los derechos fundamentales, ya sea que provengan de una autoridad o de algún particular y, por ello, debe contarse tanto con mecanismos de vigilancia como de reacción ante el riesgo de vulneración del derecho, de forma que se impida la consumación de la violación. En este último*





*sentido, su cumplimiento es inmediatamente exigible, ya que como la conducta estatal debe encaminarse a resguardar a las personas de las interferencias a sus derechos provenientes de los propios agentes del Estado como de otros particulares, este fin se logra, en principio, mediante la actividad legislativa y de vigilancia en su cumplimiento y, si esto es insuficiente, mediante las acciones necesarias para impedir la consumación de la violación a los derechos. De ahí que, una vez conocido el riesgo de vulneración a un derecho humano, el Estado incumple su obligación si no realiza acción alguna, sobre todo, porque, en el caso de sus propios agentes, está obligado a saber todo lo que hacen.”*

*[...]”*

**173.** En el caso que nos ocupa, quedó acreditado que el personal de la SSySS, omitió cumplir con las obligaciones consagradas en este ordenamiento nacional e internacional.

**174.** Las omisiones antes citadas, se pueden advertir del oficio número 5013/DAJ/DAP/4210/2020, firmado por el entonces DAJ de la SSySS, quien al rendir el informe, negó los hechos de la queja interpuesta por V1, basándose en lo expuesto por el SP2, quien a su vez hizo referencia a la constancia de hechos de 15 de junio de 2020, signada por el peticionario, pero también hizo alusión al escrito de 15 de junio de 2020, elaborado por SP18, SP19, SP12, SP20, SP21, SP22, SP23, SP24, Médicos Residentes de la misma especialidad que V1, por medio del cual estos, expusieron su preocupación

respecto a diversas situaciones relacionadas con la enfermedad de depresión mayor que V1 cursaba y que, a su decir, ponía en riesgo la seguridad de V1 y de los suscribientes.

**175.** Del contenido del documento antes citado, este organismo protector de derechos humanos observó que, si bien se encuentra suscrito por SP18, SP19, SP12, SP20, SP21, SP22, SP23, SP24 respectivamente; este no se encuentra firmado por la totalidad de los suscriptores, tal y como lo expuso V1, al realizar las manifestaciones respecto a la vista con el contenido del informe rendido por el entonces DAJ, al señalar: *“[...] por otra parte en relación al escrito de fecha 15 de junio de 2020 suscrito por médicos residentes [...], las personas que suscriben ni siquiera me conocen, SP12, no firmó el referido oficio [...]”*.

**176.** Cabe señalar que, el entonces DAJ de la SSySS, al rendir el informe solicitado por este organismo, refirió que: *“(...) En apoyo al residente V1 se le rota al Hospital de la Mujer durante el periodo del 19 de junio al 31 de agosto de 2020, con la finalidad de que se desempeñe en otro entorno laboral y de que su rendimiento académico-laboral no se vea mermado. Con el objetivo de tomar acciones de mejora en el entorno laboral se solicitó al personal de anestesiología incluyendo profesores titulares, adscritos a todos los turnos y médicos residentes tomen el curso de Acoso hostigamiento laboral teniendo como fecha límite para entrega de constancia el día 26 de junio de 2020 (...)”*.

**177.** En ese orden de ideas, el hecho de que V1, fue trasladado a otro Hospital, quedó justificada con el escrito de 19 de junio de 2020, signado por SP4, mediante el cual hizo del conocimiento de SP6 y de SP7, que: *“(...) el*



*médico residente V1, de la especialidad de anestesiología rotara en su unidad, LOS MESES DEL 19 DE JUNIO AL 31 DE AGOSTO 2020”, al respecto la Psicóloga adscrita a esta CDHP, al emitir su opinión psicológica, observó: “[...] se le transfiere de hospital por un periodo de 3 meses aproximadamente (rotación) aislándolo de la situación de conflicto pero sin solucionarla[...].”*

**178.** Por lo que hace a que, el personal de anestesiología del Hospital debía tomar el curso de “Acoso y Hostigamiento Laboral”, si bien es cierto la autoridad acreditó haber instruido a SP8, para que todo el personal tomara el curso antes citado, también lo es que no adjuntó las constancias de su cumplimiento.

**179.** No obstante si quedó justificado que, V1 fue canalizado para su atención psicológica, tal y como se advierte del escrito de 18 de junio de 2020, signado por SP4, a través del cual, solicitó a SP5, brindara atención psicológica a V1, así como con las constancias que integran el expediente clínico formado con motivo de la atención psicología, psiquiátrica y demás notas de evolución generadas por el servicio de psicología al cual fue canalizado V1, mismas que sirvieron de base para la emisión de la opinión psicológica realizada por la Psicóloga adscrita a esta CDHP.

**180.** Al respecto, la Psicóloga adscrita a esta CDHP, al emitir su opinión considero que, la atención psicológica y psiquiátrica que se le brindo a V1, por parte de la SSySS, estuvo centrada en el diagnóstico de depresión mayor y otros trastornos evidenciados en las notas psicológicas y psiquiátricas, mientras que se desatendió la situación que originaba e incrementaba los

síntomas asociados a dichos trastornos, que eran los **actos de hostigamiento y acoso laboral**, incluso de discriminación referidas por V1.

## **Violación al derecho humano a la seguridad jurídica**

**181.** El derecho a la seguridad jurídica es:

*181.1. “[...] La prerrogativa que tiene todo ser humano a vivir dentro de un Estado de Derecho bajo la vigencia del un sistema normativo coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad; que defina los límites del poder público frente los titulares de derechos subjetivos, garantizado por el poder del Estado, en sus diferentes esferas de ejercicio. [...]”*<sup>11</sup>

**182.** Es necesario señalar este derecho humano, toda vez que, la Psicóloga adscrita a esta CDHP, consideró que las medidas implementadas por la SSySS resultaron insuficientes, y que en el caso en específico pudiera haberse aplicado por ejemplo la Guía Práctica para la Atención del paciente con conducta suicida en Hospitales Generales de Servicios de Atención Psiquiátrica<sup>12</sup> o bien otras guías y protocolos de atención médica, psicológica o psiquiátrica.

**183.** Aunado a lo anterior, observó que en ningún momento se implementó

---

<sup>11</sup>Op. Cit.

<sup>12</sup> <https://www.gob.mx/salud/sap/documentos/guia-practica-para-la-atencion-del-paciente-con-conducta-suicida-en-hospitales-generales>



alguna herramienta de evaluación psicológica para determinar el nivel de gravedad del hostigamiento y acoso laboral que V1, estaba viviendo, por el contrario, se buscó por medio de otras testimoniales desestimar su dicho y se le estigmatizó en relación al trastorno depresivo mayor con el que fue diagnosticado, situación que aumentó la percepción de V1, de no estar siendo escuchado, de ser señalado y estar indefenso ante su entorno.

**184.** De acuerdo con el CGHVDH, se tiene que las omisiones desplegadas por el personal de psicología y psiquiatría de la SSySS; se adecuan al hecho violatorio: **“prestar indebidamente el servicio público”**, acción que se relaciona con la vulneración al derecho humano a la **seguridad jurídica**.

**185.** En ese orden de ideas, la Psicóloga adscrita a esta CDHP, concluyó:

**185.1.** “[...] *Mientras que, con base en las constancias que integran el expediente 3055/2020 se observa que en el caso de V1, no se implementó ningún protocolo o guía relacionada a la intención suicida o bien, su implementación no fue la correcta, dado que no se tuvo contacto con familiares, no hubo internamiento ante el riesgo detectado en el Inventario de Depresión de Beck aplicado (Me suicidaría si tuviera oportunidad), no se realizó Pacto Terapéutico (contrato de vida), ni se estableció control de los medios suicidas (control de medicamentos sedantes) o se estableció un plan de seguridad como es sugerido en la Guía Práctica para la Atención del paciente con conducta suicida en Hospitales Generales de Servicios de Atención Psiquiátrica publicado el 23 de noviembre de 2017, o*

*bien basado en otras guías y protocolos de atención médica, psicológica o psiquiátrica. [...]"*

**186.** No pasa inadvertido para este organismo protector de derechos humanos que, en la valoración realizada por el personal del UNEME - CAPA, el día 6 de noviembre de 2020, se apreció que V1, en dicho instante presentaba intención suicida, optándose continuar valorándolo, con pronóstico reservado y se agendó cita para el día 12 de noviembre de 2020, no obstante, V1, falleció el día 9 de noviembre de 2020, tal y como se advierte del DMF.

**187.** Luego entonces, de las constancias que conforman el expediente **3055/2020**, se advierte que, si bien es cierto el personal adscrito al Hospital dio contestación a la constancia de hechos suscrita por V1 y en su momento le brindó atención psicológica, este apoyo se centró en dar seguimiento al diagnóstico de depresión mayor y otros trastornos detectados a V1, desatendiendo la situación que incrementaba estos, es decir los **actos de acoso y hostigamiento laboral**; en consecuencia, para este organismo constitucionalmente autónomo quedó acreditado que el personal adscrito al Hospital omitió implementar acciones concretas relacionadas con la sintomatología e intenciones suicidas detectadas por el servicio de psicología del Hospital, lo que pudo haber evitado el suicidio de V1.

**188.** No pasa por desapercibido para este organismo constitucionalmente autónomo que, independientemente de lo observado en el caso de V1, los Médicos residentes del Hospital, de forma general han sufrido violencia laboral.



**189.** Al respecto de esta violencia que sufren los Médicos residentes, existe un antecedente a nivel nacional, misma que fue analizada y acordada en el oficio número CP2R1A.-1290.20, de 26 de junio de 2013, suscrito por el Vicepresidente de la Comisión Permanente del Honorable Congreso de la Unión, en el que exhortó, entre otras, a esta Comisión, investigar de oficio sobre la violencia a los derechos humanos que sufren en el país los médicos residentes.

**190.** En ese orden de ideas, el 31 de julio de 2013, esta CDHP inició de oficio y radicó el expediente **8643/2013-C** a favor de los Médicos Residentes adscritos a las instituciones que integran el Sistema Estatal de Salud; para la debida integración del mismo, se solicitó al entonces Secretario de Salud y Director General de los Servicios de Salud del Estado, un informe relativo a los hechos, así como se diseñó una encuesta basada en el contenido de la Norma Oficial Mexicana NOM-001-SSA3-2012, publicada en el DOF, en enero de 2013, que hace referencia a los derechos de los estudiantes del sistema de residencias médicas, a la que se le denominó: “ENCUESTA SOBRE LA INVESTIGACIÓN DE OFICIO SOBRE LA PRESUNTA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS MÉDICOS RESIDENTES EN EL ESTADO DE PUEBLA”.

**191.** En esa ocasión, la encuesta fue aplicada a cincuenta y siete Médicos Residentes de los Hospitales Generales e Integrales de Acatlán de Osorio, Cuetzalan, Huauchinango, Izúcar de Matamoros, Libres, el de la Mujer en Tehuacán, todos ellos en el interior del estado de Puebla; así como en el Hospital General del Sur, Hospital General del Norte y Hospital para el Niño

Poblano, ubicados en esta Ciudad de Puebla.

**192.** Los resultados observados en dicha encuesta fueron que, en su gran mayoría los Residentes Médicos desconocen la organización y funcionamiento de la residencia Médica de acuerdo a la Norma Oficial Mexicana NOM-001-SSA3-2012, además de que no les eran proporcionados uniformes y zapatos para su desempeño diario, de la misma forma les fueron inferidos agravios por parte del personal adscrito a los Hospitales, algunos refirieron sufrir violencia psicológica, física o trato degradante, por parte de sus titulares.

**193.** En este último aspecto, la encuesta arrojó que el 19% de los Médicos Residentes encuestados, les habían sido inferidos tratos crueles, inhumanos o degradantes por personal del hospital, el 61%, señaló tener conocimiento de algún caso de violencia física o Psicológica a Médicos Residentes y el 31% refirió haber sufrido algún acto de violencia física o psicológica como Médico Residente al hospital que se encontraba adscrito.

**194.** El documento antes citado también hace mención que, se obtuvieron indicios suficientes que permiten establecer que algunos Médicos Residentes adscritos a los Hospitales Generales e Integrales en el Estado, les han inferidos tratos degradantes, por parte del personal de los Hospitales a los que se encuentran adscritos y estos tratos afectan su dignidad y no existe un medio de defensa contra estos actos; lo anterior, con base en la *“ENCUESTAS SOBRE LA INVESTIGACIÓN DE OFICIO SOBRE LA PRESUNTA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS MÉDICOS RESIDENTES EN EL ESTADO DE PUEBLA”*, misma que arrojó de manera coincidente que los





médicos residentes señalaron que sí han sufrido y/o conocen casos de maltrato físico y/o psicológico, por parte de los médicos adscritos, entre ellos que los profesores adjuntos y los jefes en el área en que se desarrolla su funciones, los tratan de manera despectiva y humillante; les gritan delante de pacientes o sus familiares y personal de los nosocomios; se dirigen hacia ellos con palabras altisonantes y comentarios ofensivos; son acusados de diferentes conductas de manera falsa; son castigados con guardias extras o también conocidas como “guardias complementarias”; que en ocasiones realizan las funciones de los médicos titulares lo que genera excesiva carga de trabajo.

**195.** El modelo de la encuesta también permitió que los Médicos Residentes expusieran sus comentarios, entre ellos señalaron que, los profesores adjuntos y jefes de área en donde desarrollaban sus funciones los trataban de manera despectiva, humillante, que les gritaban delante de sus familiares y/o pacientes, que se dirigían hacia ellos con palabras altisonantes y comentarios ofensivos, eran acusados de manera falsa o castigados con guardias extras, así también que realizaban las funciones de los Médicos titulares lo cual les generaba excesiva carga de trabajo, por último que esta práctica era aceptada, pues al ingresar les decían que no podían hacer ningún tipo de reclamo o exigencia.

**196.** Una vez agotada la investigación en el expediente **8643/2013-C**, iniciado a favor de los Médicos Residentes adscritos a las instituciones que integran el Sistema Estatal de Salud en Puebla, esta CDHP, emitió la **Recomendación 3/2015**, en la que recomendó al entonces Encargado de Despacho de la SSySS, entre otros puntos: “[...] se tomen las medidas necesarias para

*garantizar que el personal médico y administrativo trate dignamente a los médicos residentes en el estado y vigilen el cumplimiento de lo establecido en la Norma Oficial Mexicana NOM-001-SSA3-2012 [...], que al ingresar a la residencia médica los profesionistas respectivos, se les haga del conocimiento el contenido de la Norma Oficial Mexicana NOM-001-SSA3-2012 [...]*”

**197.** No obstante, en el presente expediente, este organismo protector de derechos humanos, observó cuestiones similares en agravio de V1 y de los Médicos Residentes del Hospital.

**198.** Lo anterior quedó evidenciado, con el escrito de 5 de julio de 2020, signado por SP4, dirigido a Médicos Residentes del Hospital, por medio del cual les solicitó un reporte respecto a que, si habían sido objeto de la vulneración a algún derecho como Médico Residente, por parte de SP1; en ese tenor, este organismo protector de derechos humanos, observó que de los 20 Médicos Residentes que externaron su reporte, 4 de ellos afirmaron:

**198.1.** *“[...] SP9 [...] es una persona usualmente descortés y a veces grosera, es la única adscrita con la que he tenido problemas durante toda mi residencia tanto en sede como en rotaciones, desde el primer mes de mi residencia tuve malos tratos por parte de ella, me ha gritado en pasillos del hospital, ha intentado humillarme, me ha regañado por acciones que yo no comento, y en una ocasión tiro a la basura mis objetos personales [...]*”

**198.2.** *“ [...] la única persona del servicio que ha atentado contra mi*



*persona de manera verbal, física y emocionalmente ha sido SP9, [...] quien siempre se ha referido a mi de manera grosera, despectiva y humillante incluso en una ocasión hizo uso de la violencia física, fue totalmente injustificado e incorrecto, violando cualquier derecho como residente y como persona, recuerdo haberme sentido humillada y violentada ya que la doctora es una persona con un rango superior [...].”*

**198.3.** *“[...] SP1, se ha mostrado notoriamente el favorecer, así como el favoritismo hacia ciertos residentes y a otros no, brindando más empatía, así como privilegios a algunos residentes. Hago también mención que en ocasiones se ha mostrado autoritario y al no estar de acuerdo con el o sus objetivos se muestra sumamente molesto hasta el grado de existir repercusiones [...].”*

**198.4.** *“[...] SP1, no es igualitario en el trato hacia mis compañeros de menor grado. No existiendo igualdad de género y nacionalidad, tiene tratos preferenciales con compañeros de menor grado o a quienes tiene mayor empatía respecto a rol de guardias, rotaciones, enseñanza [...].”*

**199.** Al respecto de estas manifestaciones, la Universidad al rendir el informe en colaboración solicitado por este organismo defensor de derechos humanos, adjuntó la impresión del correo electrónico de 11 de septiembre de 2020, por medio del cual SP4, envió los reportes antes citados al Comité de Igualdad y

Equidad Laboral del Hospital, mismo correo que fue contestado el día 17 de septiembre de 2020, por el mismo medio, por el cual el personal adscrito a dicho Comité, solicitó una reunión para revisar la forma en que apoyarían con el tema y recomendó realizar por parte del Comité un taller de 4 sesiones de 45 minutos, con diversas temáticas en relación a valores, inteligencia emocional y comunicación asertiva, pero sin que exista mayor información respecto al seguimiento de estos 4 reportes, en los cuales los Médicos Residentes externaron diversas incidencias en las que estuvieron involucrado personal adscrito al Hospital.

**200.** Por otra parte, la Universidad hizo alusión a la reunión de 29 de septiembre de 2020, donde intervinieron SP2, SP4, SP25, SP30 y SP31, reunión en la cual se expuso el caso de SP1, refiriendo que cuenta con quejas reiterativas sobre su actitud negativa ante los residentes, al respecto SP2, refirió tener conocimiento y haber solicitado a SP1, su apoyo para generar un cambio de actitud con respecto a los residentes, de igual forma tocaron el tema relativo a que se llevaría a cabo un taller por parte del Comité de Igualdad y Equidad Laboral del Hospital, pero sin que dentro de las constancias que integran el expediente de queja **3055/2020**, exista evidencia que la SSySS hubiere llevado a cabo el mismo.

**201.** No pasa por desapercibido que ni la SSySS, ni el Hospital, cuentan con un protocolo y/o manual interno, respecto a este tipo de eventos, al respecto este organismo observó en su página electrónica oficial que, únicamente se encuentra indexado el Manual de Procedimiento para la Atención a Quejas por



Hostigamiento, Acoso Sexual, Laboral y Discriminación, el cual fue emitido por la entonces Secretaría de la Contraloría, así como el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción, Hostigamiento y Acoso, consistente en un Acuerdo del Ejecutivo del Estado en el año de 2017, siendo que estos documentos fueron implementados para observancia general de todas las dependencias que componen la administración pública del Gobierno del Estado de Puebla, sin embargo los documentos se encuentran desactualizados, ya que fueron elaborados cuando se encontraba vigente el MEG, el cual vino a ser remplazado por la Norma Mexicana NMXR-025-SCFI.2015, en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual estaba vigente al momento de que sucedieron los hechos.

**202.** Tampoco pasa por inadvertido que, la Norma Oficial Mexicana NOM-001-SSA3-2012, *Educación en salud. Para la organización y funcionamiento de residencias médicas*; establece los derechos de los médicos residentes, entre ellos cabe citar el establecido en el punto 10.3, que señala:

**202.1.** “(...)

10.3. *Recibir la educación de posgrado, de conformidad con los programas académicos de la institución de educación superior y operativo de la residencia médica correspondiente; bajo la dirección, asesoría y supervisión del profesor titular, el jefe de servicio y los médicos adscritos, en un ambiente de respeto.*

(...)”

**203.** Luego entonces, también quedó acreditado que V1 y los demás Médicos Residentes del Hospital, no se encontraban en un ambiente de respeto y libre de violencia, al estar cursando su residencia médica en el Hospital.

**204.** Resulta preciso señalar que, posterior al evento relativo a que V1, perdiera la vida, el día 1 de diciembre de 2020, una VA entrevistó a V2, quien ratificó la queja e hizo suya la misma, señalando que deseaba obtener respuestas respecto a los hechos en agravio de V1, asimismo el día 10 de febrero de 2021, ocasión en la cual se llevó a cabo una reunión entre V2 y el entonces CDAJ de la SSySS, V2, manifestó que la pretensión principal de darle continuidad a la queja es que se generará un precedente normativo respecto a las situaciones que viven los residentes y se sancione a los responsables, que se tratará con respeto a los residentes y se realizaran acciones para evitar que actos como los que nos ocupan se repitieran; asimismo hizo alusión a un incidente ocurrido con V1, el día 21 de septiembre de 2020, solicitando mayor información al respecto.

**205.** Visto lo anterior, en la misma fecha V2 y el entonces CDAJ de la SSySS, establecieron entre otros acuerdos que:

**205.1.** “[...]”

*a) Se continuaría investigando los hechos motivo de la queja, y de observar alguna falta administrativa o penal por parte de servidores públicos adscritos a dicha dependencia, se daría vista a la autoridad competente.*



*b) Se emprendería difusión en el tema de “Acoso Laboral”, mismo que debía incluir los derechos y obligaciones de la víctima, al denunciar este tipo de conductas.*

*c) Se verificaría la documentación relativa a la situación laboral de V1.*

*d) Se investigaría el incidente de 21 de septiembre de 2020 en el que V1, resultara lesionado.*

*[...]*”

**206.** A través de los oficios descritos en los párrafos 88, 89, 90, 91 y 92, el entonces DAJ de la SSySS, rindió un informe relativo al cumplimiento de los puntos de acuerdo generados el día 10 de febrero de 2021, al cual adjunto diversas constancias para justificar dicho cumplimiento.

**207.** El día 21 de octubre de 2021, V2, se impuso del contenido de los informes suscritos por el entonces DAJ de la SSySS, y manifestó estar en desacuerdo refiriendo que la investigación realizada por la SSySS, se hizo a modo de que pareciera que V1, resultara responsable.

**208.** Cabe señalar que, en relación al cumplimiento del punto de acuerdo consistente en que se emprendería difusión en el tema sobre “Acoso Laboral”, V2 señaló que la capacitación con la cual la SSySS justificó el cumplimiento a este punto, ya estaba programada en su plan anual, y no fue realizada

derivado de los hechos materia de la queja, asimismo señaló que esperaba mayores acciones de difusión.

**209.** Respecto a los puntos identificados con los incisos c) y d), V2, manifestó satisfechas sus pretensiones y por último refirió que la SSySS, le brindó apoyo psicológico, sin embargo, por causas ajenas no acudió, por lo cual el entonces CDAJ de la SSySS, reiteró que dicha atención quedaba abierta para cuando la peticionaria la deseara retomar.

**210.** En consecuencia, las y los servidores públicos que intervinieron en los hechos materia de la queja; vulneraron el **derecho humano a una vida libre de violencia** en su modalidad de violencia laboral ya que quedó acreditado que V1, fue víctima de acoso y hostigamiento laboral, así como fue vulnerado a su **derecho humano de igualdad y seguridad jurídica**, reconocidos en los artículos 1, y 14 de la CPEUM; 1 y 2 de la CADH, 1° y 2.1° de la DUDH, 2 de la DADDH, 2.1 del PIDCP, y 4° de la LFPED.

**211.** Aunado a lo anterior, las conductas omisas de los servidores públicos adscritos a la SSySS anteriormente citadas; también contravienen lo preceptuado en el artículo 7, fracciones I, IV, VII, de la LGRA, que a la letra dicen:

**211.1.** “[..]

*Artículo 7. Los Servidores Públicos observarán 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. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:*

*I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;*

*[...]*

*IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;*

*[...]*

*VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;*

*[...]“*

**212.** De igual forma, dejaron de observar lo dispuesto en la Norma Oficial Mexicana NOM-001-SSA3-2012, *Educación en salud. Para la organización y*

*funcionamiento de residencias médicas; que establece los derechos de los médicos residentes y por otro lado omitieron observar el CCSSySSEP.*

**213.** En suma, el personal adscrito a la SSySS, omitió atender el caso de acoso y hostigamiento laboral denunciado por V1, misma que dio a conocer a través de la constancia de hechos de 15 de junio de 2020; por otro lado omitió investigar a fondo sobre tales hechos, así como brindar acciones concretas para darles solución, tales como llevar a cabo los protocolos correspondientes para este tipo de incidentes, dar vista a la autoridad administrativa competente, etc.; lo que conllevó a que dichas conductas en agravio de V1, fueran reiteradas y su entorno laboral se viera afectado, luego entonces este entorno laboral fue un factor de riesgo grave y significativo que concluyó en el suicidio de V1; por otro lado si bien es cierto quedó acreditado que en su momento V1 fue canalizado para su atención psicológica y psiquiátrica, esta atención únicamente quedó centrada al trastorno de depresión mayor que V1 padecía, pero nunca fue tratado como un caso de acoso laboral y hostigamiento, por lo tanto la SSySS, de igual forma omitió brindar una atención psicológica adecuada.

#### **IV. REPARACIÓN DEL DAÑO:**

**214.** Habida cuenta que la reforma constitucional en materia de derechos humanos, publicada en el DOF, del 10 de junio de 2011, garantiza la reparación del daño por violaciones a derechos humanos; en atención a que es un principio de derecho internacional de los derechos humanos ampliamente reconocido, reiterado por instrumentos internacionales y por decisiones de la



CrIDH, el hecho de que una vez establecida la responsabilidad de los servidores públicos por violaciones a los derechos humanos, las autoridades tienen la obligación de reparar el daño ocasionado tal y como se desprende del artículo 63, punto 1, de la CADH, el cual establece que los Estados parte, están obligados a reparar las consecuencias ocasionadas por los hechos que vulneraron esos derechos.

**215.** Ahora bien, en el Sistema Jurídico Mexicano existen dos vías para lograr la reparación del daño, derivado de la responsabilidad del Estado, la primera, consiste en plantear la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente, la otra vía, es el sistema no jurisdiccional de protección de los derechos humanos, de conformidad con lo establecido en los artículos 1°, párrafo tercero, 21° párrafo noveno, 102, apartado B, 108, 109 y 113, párrafo segundo, de la CPEUM ; 131, de la CPELSP y 44, párrafo segundo, de la LCDHP , prevé la posibilidad, que de acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público del Estado, la Recomendación que se formule debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y en su caso, para la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado.

**216.** Por otro lado, existen diversos criterios de la CrIDH, que establecen que, para garantizar a las víctimas la reparación integral, proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, es necesario cumplir los principios de restitución, indemnización, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos

así como identificar, localizar, detener, juzgar y, en su caso, sancionar a los responsables, tal y como lo expresó en el “Caso Espinoza Gonzáles vs. Perú” , donde dicha Corte enfatizó que:

**216.1.** *“(...) toda violación de una obligación internacional que haya producido daño comporta el deber de repararlo adecuadamente y que la disposición recoge una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre responsabilidad de un Estado (...) las reparaciones deben tener un nexo causal con los hechos del caso, las violaciones declaradas, los daños acreditados, así como las medidas solicitadas para reparar los daños respectivos (...).”<sup>13</sup>*

**217.** Asimismo, la CrIDH, señala que se puede declarar la violación del derecho a la integridad psíquica y moral de los familiares directos de la víctima de violaciones a derechos humanos, aplicando una presunción iuris tantum, respecto de **madres y padres**, hijos, e hijas, hermanos, esposos y esposas, siempre que ello responda a las circunstancias particulares del caso.

**218.** Lo anterior, se robustece con lo señalado por el Artículo 4° de la LVEP, que expresamente señala:

**218.1.** *“(...) Para los efectos de esta Ley se denominarán como:*

---

<sup>13</sup> [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_289\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_289_esp.pdf)



*I. 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 del fuero común o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución, en los Tratados Internacionales de los que el Estado mexicano sea parte; así como en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Puebla y demás leyes federales y locales aplicables, llevados a cabo por autoridades locales;*

*II. Víctimas indirectas: Los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella.*

*(...)*”

**219.** En ese sentido, de las evidencias que integran el presente expediente, en específico del acta de nacimiento de V1, para este organismo quedó acreditado que V2 y V3 son madre y padre de V1 respectivamente, luego entonces, tienen el carácter de **víctimas indirectas** y en consecuencia tienen el derecho a ser reparados en términos de lo dispuesto por el artículo 1°, párrafos tercero y cuarto, 7 fracción II y 26 de la LGV; así como lo dispuesto por el artículo 1, en su párrafo primero y tercero y 22 de la LVEP; que en esencia señalan la obligación de los tres poderes constitucionales del estado y a las autoridades en el ámbito estatal y municipal, así como a cualquiera de sus dependencias y entidades, o instituciones públicas o privadas, a velar por

la protección de las víctimas, proporcionarles ayuda inmediata, asistencia, atención o, en su caso, la reparación integral a que haya lugar. Además, que la reparación integral comprende las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica. Debiendo ser implementadas en favor de la víctima tomando en cuenta la gravedad y magnitud del hecho victimizante cometido o la gravedad y magnitud de la violación de sus derechos, así como las circunstancias y características de ambos.

**220.** Dichas medidas, son contempladas en el artículo 23, de la referida LVEP, que expresamente señala:

**220.1.** “(...)

*ARTÍCULO 23. Para los efectos de la presente Ley, la reparación integral comprenderá:*

*I. La restitución, que 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, que 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, que 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, que busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas, y*

*V. Las medidas de no repetición, que buscan que el hecho punible o la violación de derechos sufrida por la víctima no vuelva a ocurrir... Las medidas de reparación integral previstas en el presente artículo podrán cubrirse con cargo al Fondo Estatal.”*

**221.** En consecuencia, y toda vez que, para esta CDHP, quedó acreditada la violación al **derecho humano a una vida libre de violencia** en su modalidad de violencia laboral específicamente acoso y hostigamiento laboral, así como vulneración al **derecho humano a la igualdad y seguridad jurídica**, en agravio de V1, resulta procedente establecer la reparación del daño ocasionado en los términos siguientes:

### **Rehabilitación**

**222.** De acuerdo a la fracción 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; por lo cual en el presente caso y una vez que quedó acreditado que V2 y V3, tienen el carácter de víctimas indirectas, se les debe brindar atención psicológica la cual deberá ser proporcionada por personal profesional y especializado, dicha atención deberá brindarse de forma gratuita debiendo remitir las constancias que así lo acrediten.

## **Medidas de no repetición**

**223.** El artículo 23, fracción V, de la LVEP, señala que las medidas de no repetición son aquellas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos humanos y contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza, y de acuerdo a la fracción IX del artículo 71, de la referida ley, entre otras contempla: la promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular los definidos en normas internacionales de derechos humanos y de protección a los derechos humanos, por las y los servidores públicos.

**224.** En ese sentido, resulta procedente que emita una Circular a través de la cual reitere la instrucción a las Servidoras y Servidores Públicos de la SSySS, haciendo énfasis a los adscritos al Hospital; 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 derecho humano de igualdad, seguridad jurídica, así como a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral.

**225.** Asimismo, se deberá elaborar un protocolo de actuación para la prevención y atención de acoso y hostigamiento sexual y laboral, para los trabajadores de la SSySS, con el objeto se garantice el actuar de manera diligente, y darle difusión al procedimiento respectivo para que sea de conocimiento y fácil acceso para todas y todos los servidores públicos que laboran en el citado hospital.





**226.** Por último, la fracción IV, del artículo 72, de la LVEP, señala que la asistencia a cursos de capacitación sobre derechos humanos, es una medida eficaz para garantizar la no repetición de violaciones a derechos humanos, resultando importante que se brinde a las servidoras y servidores públicos del Hospital, poniendo énfasis en los profesores titulares de los cursos de las diversas especialidades y que tengan a cargo la supervisión y trato directo con los médicos residentes de dicho Hospital, capacitación relativa al respeto y protección de los derechos humanos, establecidos tanto en la legislación local, nacional e internacional, principalmente el derecho humano a la igualdad, seguridad jurídica, así como a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral, en el tema de acoso y hostigamiento laboral; con el fin de evitar que actos como los señalados en el presente documento se repitan y se continúen realizando y/o normalizando en agravio de los Médicos Residentes adscritos al Sistema Estatal de Salud.

### **Satisfacción**

**227.** La LVEP, señala que la satisfacción busca reconocer y reestablecer la dignidad de las víctimas y de acuerdo con la fracción V, del artículo 70, también señala como otra medida la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones a los derechos humanos, por lo que resulta recomendable que conforme a las facultades que le corresponden, se inicien los procedimientos administrativos correspondientes ante el Órgano Interno de la SSySS, en contra de las y los servidores públicos involucrados en los hechos, debiendo remitir las constancias que así lo acrediten.

**228.** Bajo ese tenor, a fin de no generar impunidad en los hechos que dieron origen a la presente Recomendación y de acuerdo con lo expuesto, se tiene acreditada la violación al derecho humano a la igualdad, seguridad jurídica y a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral, en agravio de V1, esta CDHP, procede a realizar a usted Secretario de Salud y Director General de los Servicios de Salud del Gobierno de Puebla, las siguientes:

#### **IV. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA.** Proporcione a V2 y V3 y demás familiares directos una reparación integral en términos de la LGV y de la LGVEP, consistente en atención psicológica que permita su rehabilitación y la superación de las secuelas que fueron provocadas con motivo de los hechos conocidos en presente documento, misma que deberá brindar de manera gratuita, y de forma inmediata y accesible; lo que deberá acreditar a este organismo.

**SEGUNDA.** Emita una Circular a través de la cual reitere la instrucción a las Servidoras y Servidores Públicos de la SSySS, haciendo énfasis a los adscritos al Hospital; 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 los derechos humanos de igualdad, seguridad jurídica, así como 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 justifiquen.



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS  
DEL ESTADO DE PUEBLA

**TERCERA.** De igual forma emita una circular a través de la cual se reitere que los y las servidoras públicas al Hospital sujeten su actuar en la Norma Mexicana NMXR-025-SCFI.2015, en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, debiendo remitir las constancias que así lo justifiquen.

**CUARTA.** Instruya a quien corresponda para que se elabore y posteriormente difunda un protocolo de actuación para la prevención y atención de acoso y hostigamiento sexual y laboral, para los trabajadores del Hospital, de igual forma tomando en cuenta la Norma Mexicana NMXR-025-SCFI.2015, en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación; debiendo remitir a esta CDHP, las constancias que justifiquen su cumplimiento.

**QUINTA.** Brinde capacitación a las Servidoras y Servidores Públicos de la SSySS, haciendo énfasis a los adscritos al Hospital, incluyendo a los profesores titulares de los cursos de las diversas especialidades y que tengan a cargo la supervisión y trato directo con los médicos residentes de dicho Hospital, misma que deberá ser relativa al respeto y protección de los derechos humanos, establecidos tanto en la legislación local, nacional e internacional, principalmente a los derechos humanos de igualdad, seguridad jurídica, así como a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral, en el tema de acoso y hostigamiento laboral, con el fin de evitar que actos como los señalados en el presente documento se repitan, y envíe las pruebas de cumplimiento como son los tópicos de la capacitación, fotografías de asistencia y constancias respectivas.

**SEXTA.** De igual forma brinde a las servidoras y servidores públicos del Hospital, capacitación relativa al CCSSySSEP, así como en las Normas Oficiales Mexicanas NOM-001-SSA3-2012 y NOM-001-SSA3-2012, debiendo remitir las constancias que lo justifiquen.

**SÉPTIMA.** Dé vista al Órgano Interno de Control correspondiente, para que inicie el procedimiento de investigación de responsabilidad administrativa en contra de las servidoras y servidores públicos adscritos al Hospital, que intervinieron en los hechos y que de acuerdo a su propia investigación resulten responsables, instruyendo que dada la naturaleza del tema que nos ocupa, guarden estricto sigilo en la investigación respectiva; debiendo justificar ante este organismo su cumplimiento.

**OCTAVA.** Instruya a quien corresponda para que lleve a cabo la difusión de los manuales y/o procedimientos de la Unidad de Igualdad Sustantiva de la SSySS, que se relacionen con temas igualdad y no discriminación.

**NOVENA.** Instruya por escrito a quien corresponda para que, en lo subsecuente y de ser necesario el personal de Psicología y Psiquiatría adscrito a la SSySS, apliquen la Guía Práctica para la Atención del Paciente con Conducta Suicida en Hospitales Generales de Servicios de Atención Psiquiátrica o cualquier otro lineamiento y/o Norma aplicable para este tipo de pacientes; debiendo remitir a esta CDHP, las constancias que justifiquen su cumplimiento.



**DÉCIMA.** Instruya por escrito a los Directores de los diversos Hospitales que integran el Sistema Estatal de Salud de Puebla, para que a su vez instruyan a los profesores titulares y adjuntos, personal médico en general y personal administrativo, traten con dignidad y respecto a los Médicos Residentes adscritos a su unidad hospitalaria, así como observen las disposiciones de la Norma Oficial Mexicana NOM-001-SSA3-2012; debiendo remitir a este organismo las constancias que acrediten su cumplimiento.

**229.** La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado en el artículo 102, apartado B, de la CPEUM, tiene el carácter de pública y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto de una conducta irregular cometida por servidores públicos en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de obtener, en términos de lo que establece el artículo 1º, párrafo tercero constitucional, la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas o cualquiera otra autoridad competente para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

**230.** Con fundamento en el artículo 46, segundo y tercer párrafo de la LCDHP, le solicito informe dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, si acepta dicha Recomendación, en consecuencia, deberá acreditar dentro de los quince días hábiles siguientes, que ha cumplido con la misma. Cabe aclarar, que la falta de comunicación de aceptación, de esta Recomendación, dará lugar a que se interprete que fue aceptada; asumiendo, el compromiso de darle cumplimiento.

**231.** Una vez que se haya aceptado la Recomendación emitida por este organismo, tendrá la responsabilidad de su total cumplimiento, en términos del artículo 47, de la LCDHP.

### **COLABORACIÓN:**

**232.** En atención a lo dispuesto por los artículos 44, último párrafo, de la LCDHP, que determina los efectos de las Recomendaciones, y 65 del mismo ordenamiento legal, se solicita atentamente:

### **AL FISCAL GENERAL DEL ESTADO**

**ÚNICA.** Con las facultades conferidas en el artículo 21, de la CPEUM, se sirva girar instrucciones al AMP respectivo a fin de que continúe con la integración de la NUAT y en el momento procesal oportuno determine lo que en derecho corresponda.

Sin otro particular, envió un cordial saludo.

**Atentamente.**

**El Presidente de la Comisión de Derechos Humanos  
del Estado de Puebla**

**Dr. José Félix Cerezo Vélez**