

RECOMENDACIONES

León, Guanajuato; a los 12 doce días del mes de marzo del año 2019 dos mil diecinueve.

V I S T O para resolver el expediente número **151/18-A**, relativo a la queja interpuesta por **XXXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que considera violatorios a sus Derechos Humanos y que atribuye a la **COORDINADORA DE ENFERMERÍA DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA NÚMERO VII CON SEDE EN LEÓN, GUANAJUATO**.

SUMARIO

XXXXX, quien indicó ser originaria de XXXXX, mencionó laborar como enfermera adscrita en la Jurisdicción Sanitaria número VII siete, dependiente de la Secretaría de Salud del Estado de Guanajuato, y refirió ser objeto de acoso laboral por parte de la Coordinadora de Enfermería de dicha Jurisdicción, Isabel Cardona Ugalde, quien desestima su trabajo haciendo comentarios a sus compañeros, a quienes también les dice que es incompetente, además que en un evento que se realizó el día 12 doce de julio de 2018 dos mil dieciocho, le cuestionó su presencia de manera agresiva y desafiante delante de asistentes.

CASO CONCRETO

Acoso laboral.

XXXXX, indicó ser originaria de XXXXX, además de desempeñarse como enfermera general adscrita a la Jurisdicción Sanitaria número VII siete de León, Guanajuato; e indicó que el día 12 doce de julio del 2018 dos mil dieciocho, se encontraba en una capacitación que se impartió en el Hotel Radisson del municipio en cita, cuando la Coordinadora de enfermería de dicha jurisdicción, Isabel Cardona Ugalde, le cuestionó de manera agresiva y con actitud desafiante el motivo por el que se presentó a dicho evento, precisándole que ella no debía estar en ese lugar, lo cual aconteció en presencia de otras personas.

Asimismo, señaló que previo a este incidente, ha sido víctima de actos indebidos de parte de la coordinadora, quien en más de una ocasión habló mal de la inconforme al decir que es incompetente para realizar las labores de la institución, además de hacer referencia a la calidad de extranjera que tiene en este país, lo cual ha provocado un desequilibrio emocional y profesional en su persona.

Para los efectos de esta resolución entenderemos por «violencia laboral» lo contenido en el «Acuerdo por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual», aplicable en la Secretaría de Desarrollo social del Gobierno Federal, podemos advertir como conductas constitutivas de hostigamiento laboral, las siguientes: amenazas, intimidación, maltrato, menosprecio, gritos, insultos, bromas sarcásticas, discriminación, desvalorización de la tarea realizada, imposiciones desproporcionadas de trabajo o no encomendar ninguna tarea, hostigamiento y acoso sexual, inequidad salarial injustificada, entre otras, pues se considera que tales comportamientos atentan contra la dignidad y la integridad física, psicológica o sexual de quien los padece.

De igual forma, cabe invocar que el estudioso Gustavo Fondevila, define el hostigamiento o acoso laboral como:

«Un comportamiento (proceso) negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el/la afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continuada —de modo directo o indirecto— por parte de una o más personas. Alude a la violencia psíquica y, con regularidad, el objetivo es anular totalmente a su víctima [...] para conseguir a mediano o largo plazo que abandone el trabajo (empresa u organización en general), recortando para ello su capacidad de comunicación y de interacción con los compañeros y compañeras, rebajando tanto sus responsabilidades como su participación en la vida laboral y social de la organización.»¹

Así las cosas, del análisis de la inconformidad formulada, se desprende que los hechos en estudio pudieran ser constitutivos de violación a los derechos de toda persona a ser tratada sin discriminación; a que se respete su integridad física, psíquica y moral; a que se respete su honra y a que se reconozca su dignidad y a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, consagrados, respectivamente, en los artículos 1.1, 5.1 y 11.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por ello, estudiaremos en forma conjunta las presuntas violaciones a los derechos humanos expuestas en vía de queja, pues consideramos que estos son los derechos que se transgreden con el acoso u hostigamiento laboral,

¹ FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», [en línea], México, Instituto de Investigaciones Sociales, 2008, [citado 25/11/2013], *Revista Mexicana de Sociología* 70, núm. 2 (abril-junio, 2008), páginas 305-329, formato pdf, disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rms/article/view/6124>, págs. 305-306.

ya que éste implica, por lo general, discriminación, así como una lesión o afectación a la integridad física, psíquica y moral de quien lo sufre, a su honra, a su dignidad y a sus condiciones de trabajo.

Siguiendo con el análisis que nos ocupa, XXXXX, tanto en su escrito como al ratificar el contenido expuso, que ha sido constantemente objeto de acciones que traduce como acoso laboral por parte de Isabel Cardona Ugalde, quien es Coordinadora de enfermería de la jurisdicción sanitaria número VII siete, pues la servidora pública señalada en diversas ocasiones ha hecho comentarios discriminatorios entre sus compañeros, aludiendo a la nacionalidad XXXXX de la quejosa, así como a sus capacidades laborales, incluso en cuanto a que no permitiría que le asignara una plaza de base en dicha dependencia; que todas estas acciones han provocado en la de la queja sentimiento de vejación además de un desequilibrio emocional y profesional, al hacerla dudar de la capacidad para desarrollar su trabajo.

Al caso, este Organismo recabó la declaración de personal adscrito a la Jurisdicción Sanitaria VII siete de León, Guanajuato, quienes en términos generales mencionaron haber presenciado situaciones en las que la Jefa de Enfermeras ha divulgado que la quejosa no era competente para realizar las labores asignadas, además de que no contaba con el conocimiento para desempeñarse en sus tareas, pues a literalidad cada una de ellas manifestó:

XXXXX:

“...XXXXX, dentro de sus funciones está la de supervisar el área de enfermería de dichas unidades, ella comenzó a laborar en mi área desde el mes de febrero de 2018 dos mil dieciocho, por lo que cuando fue asignada a mi área mi superior me comentó que la Coordinadora de Enfermería Jurisdiccional de nombre Isabel Cardona Ugalde, le cuestionó el por qué XXXXX fue asignada al área de calidad pues ella no sabía nada de éste departamento, esto a manera de evidenciar su capacidad; la otra persona fue la Coordinadora de Enfermería de Sector 4, acudió de manera directa con la de la voz esto, aproximadamente una semana después de que XXXXX fue asignada a mi sector, quien me manifestó que pusiera a trabajar y a estudiar a XXXXX, indicando que no sabía supervisar el área de enfermería, Coordinadora de Enfermería de Sector 4, me indicó que su observación atendía a comentarios que le había realizado la Coordinadora de Enfermería Jurisdiccional...”

XXXXX:

“...En una ocasión hace aproximadamente poco más de un año, la Coordinadora de Enfermería Jurisdiccional, en una reunión de responsables de enfermería frente a todos, en tono de burla y sin razón manifestó que los XXXXX no sabían nada, incluso unos que andan por aquí, y XXXXX estaba presente...la Coordinadora... ha provocado que mis compañeros de la Jurisdicción hagan comentarios de que XXXXX no tiene conocimiento en el área, y que es floja, esto me consta porque son manifestaciones de personas que están a cargo de la Coordinadora de Enfermería Jurisdiccional...”

XXXXX:

“...soy Gestora de Calidad Jurisdiccional VII...habrá pasado dos semanas de su ingreso al área cuando al estar con la Coordinadora de Enfermería Jurisdiccional, Isabel Cardona Ugalde, me comentó que si ya había visto a quién habían puesto en el área de Calidad del Sector IV, le respondí que sí, a XXXXX...dicha Coordinadora menospreciando el trabajo de XXXXX dijo que ella no sabía nada, y que no estaba de acuerdo, que de otras áreas la habían quitado porque no daba resultados...”

Aunado a lo anterior, XXXXX, señaló que cuando laboraba en la Jurisdicción Sanitaria VII, se percató de las conductas desplegadas de Isabel Cardona Ugalde en contra de la quejosa, al decir que la Coordinadora emitía comentarios que desmeritaban las labores de XXXXX, al decir:

“...trabajé en Jurisdicción Sanitaria VII... motivo por el cual conozco a XXXXX...los últimos tres años me percaté de que Isabel Cardona Ugalde, actualmente Coordinadora de Enfermería Jurisdiccional VII, comenzó a emitir comentarios que desmeritaban el trabajo de XXXXX...en el mes de septiembre de 2016, durante una junta que hubo con la Coordinadora de Enfermería de Jurisdicción, y Jefas de Sector, con sus respectivos apoyos, le entregué la auditoría junto con otra compañera, en la cual al estar haciendo la entrega, la coordinadora exclamó frente a todos ‘y todavía me mandas a XXXXX, y no sabía por dónde empezar, ni tenía idea de qué hacer’, esto lo dijo en tono despectivo, pues los demás asistentes comenzaron a reírse...pero posterior a ello, me pedía seguido que no le mandara a XXXXX, porque ella no sabía nada...cuando realizaba presentaciones me preguntaba Isabel quién lo había hecho, al decir el nombre de XXXXX, Isabel refería que todo estaba mal de seguro, esto delante de los asistentes; Isabel ha provocado con estos comentarios, que los compañeros de XXXXX tengan desconfianza en el trabajo que realiza ...”

Por otra lado, cabe considerar que las testigos XXXXX y XXXXX, fueron acordes entre sí y con la versión expuesta por la quejosa respecto a la forma en que se condujo la Coordinadora de Enfermeras en la capacitación que se llevó a cabo el día 12 doce de julio de 2018 dos mil dieciocho, advirtiendo que delante de los asistentes le cuestionó de manera *prepotente* y *grosera* el motivo de su presencia en dicho evento, pues cada una de ellas manifestó:

XXXXX:

“...pertenezco al Colegio de Profesionales de Enfermería de León, al igual que XXXXX, quien sé que trabaja en la Jurisdicción Sanitaria número VII; es el caso que los días 12, 13 y 14 de julio de 2018, XXXXX y la de la voz acudimos al curso...en el Hotel Radisson... el día 12 de julio de 2018, estábamos en el receso cuando llegó a quien

después supe era Isabel, en voz alta, de manera grosera y prepotente, le preguntó a XXXXX qué estaba haciendo ahí, pues el evento era para personal de gobierno, cuestionándole quién la había invitado... Isabel le preguntó quién la había autorizado el pase de salida para que asistiera al evento, XXXXX le dijo que le habían dado permiso y que ella tenía su pase de salida, Isabel reiteró que ese evento era para gente de gobierno... Isabel seguía gritándole a XXXXX, incluso manoteaba ...XXXXX me comentó que era Isabel, su jefa en la Jurisdicción Sanitaria, y que no era la primera vez que le hablaba de esa manera...".

XXXXX:

"...conozco a que XXXXX, porque ambas pertenecemos al Colegio de Profesionales de Enfermería de León... nos invitaron a un curso... los días de 12, 13, y 14 de julio de 2018, por lo que el día 12 de julio de 2018, aproximadamente a las 11:00 horas, estábamos XXXXX y la de la voz sentadas en el auditorio del Hotel Radisson de esta ciudad, se acercó una mujer a XXXXX, quien le estaba llamando la atención frente a los asistentes, le preguntó quién la había invitado, quién era para estar ahí, y que ella no debería de estar en ese evento, pues ella es su jefa; preciso que esto lo hizo de forma prepotente, y en voz alta, por lo que muchos nos percatamos de incidente... le pregunté a XXXXX, quién era la mujer... contestó que era su jefa de la Jurisdicción Sanitaria... a consecuencia de esto XXXXX estaba triste..."

Por otra parte, la Jefa de Enfermeras de la Jurisdicción Sanitaria VII siete de León, Guanajuato, Ma. Isabel Cardona Ugalde, al rendir su informe en términos generales, negó el acto reclamado alegando en su favor, que es falso que desde hace aproximadamente dos años haya desplegado actos de acoso laboral contra la inconforme, ya que nunca hizo diferencias entre la nacionalidad; ni tampoco ha hecho comentarios hacia los demás compañeros en contra de la misma; mucho menos comentarios tendentes a señalar que no permitiera que se le asignara una base por su calidad de extranjera, ya que no está dentro de su competencia total la asignación de plazas, contratos ni reservas.

Asimismo, la funcionaria pública incoada, que en lo relativo a los hechos acontecidos el 12 doce de julio del 2018 dos mil dieciocho en el hotel Radisson, admitió haber cuestionado a la de la queja sobre el motivo de su presencia en el mismo; aclaró, que esto fue por la inquietud que le externó el Jefe de la Jurisdicción Sanitaria, quien también estaba presente, por lo que ella se acercó a la aquí agraviada a la altura de su oído para solicitar la información, y que por el contrario fue esta quien le levantó la voz.

Al respecto, la autoridad involucrada aportó como medios de prueba, diversas documentales, entre las que es importante destacar las siguientes:

I.- Escrito fechado el 26 veintiséis de junio del 2018 dos mil, dirigido al doctor Antonio Escobar Rodríguez, Jefe de la Jurisdicción Sanitaria VII siete, firmado por XXXXX, mediante el cual solicitó autorización para asistir al evento Modelo de Seguridad del Paciente del Consejo de Salubridad General, a llevarse a cabo los días 12 y 13 de julio, en las instalaciones del Hotel Radisson de León, Guanajuato. Del contenido de dicha documental se aprecia en la parte superior, el sello de recibido por la Coordinadora de Enfermería L.E.O. Ma. Isabel Cardona Ugalde, y en la parte inferior el sello del área de enseñanza de la Jurisdicción Sanitaria VII siete, con fecha 27 veintisiete de junio del 2018. (Foja 36)

II.- Oficio con número de folio XXX, signado por el doctor Antonio Escobar Rodríguez, Jefe de la Jurisdicción Sanitaria VII siete, dirigido a XXXXX, en el que informó la autorización otorgada para acudir los días 12 y 13 de julio al evento de capacitación *Modelo de Seguridad del Paciente del Consejo de Salubridad General*. Ocurso en el que en la parte superior izquierda se encuentra colocado el sello de la Coordinadora de Enfermería L.E.O. Ma. Isabel Cardona Ugalde. (Foja 34)

Luego, del conjunto de pruebas enlistadas, mismas que son analizadas, valoradas y vinculadas entre sí, atendiendo a su enlace lógico y natural, y ajustados a las reglas de la sana crítica, la cual tiene su fundamento en la lógica y la experiencia, que resultan ser principios rectores de su valoración en materia de derechos humanos, las mismas resultaron suficientes para tener comprobado la existencia del acto del cual se dolió XXXXX, consistente en el acoso laboral que imputó a Ma. Isabel Cardona Ugalde, jefa de enfermeras adscrita a la Jurisdicción Sanitaria número VII siete de León, Guanajuato.

En efecto, del estudio íntegro del expediente que se resuelve, se desprenden indicios suficientes que permiten demostrar que Ma. Isabel Cardona Ugalde, jefa de enfermeras adscrita a la Jurisdicción Sanitaria número VII siete de León, Guanajuato, quien cuenta con una posición jerárquica mayor que la aquí inconforme, en un sinnúmero de ocasiones y excediendo las facultades y atribuciones delegadas con motivo de su encargo como coordinadora y/o jefa del ente público descrito e párrafos precedentes, desplegó diversas conductas indebidas que devinieron en perjuicio de la dignidad y por ende de los derechos fundamentales de la aquí inconforme.

Se afirma lo anterior, al contar dentro del sumario con lo manifestado por las testigos de nombres XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX y XXXXX, quienes en términos coincidentes señalaron haberse percatado de la manera en la cual la servidora pública, se dirigía y refería con la parte afectada, siendo algunos de estos en el sentido de demeritar su trabajo en presencia de compañeros, en algunos otros casos aludía de manera discriminatoria a la calidad de XXXXX que tiene la parte lesa; además de los hechos ocurridos el 12 doce de julio del 2018 dos mil dieciocho, en las instalaciones del hotel Radisson de León, Guanajuato, en el que en exhibió públicamente a XXXXX, recriminándole de mala manera, entre otras situaciones el que ella no tenía por qué estar en ese evento.

Contrario a lo anterior, si bien es cierto la autoridad señalada como responsable al momento de rendir el informe que le fuera requerido por este Organismo, negó los actos que le fueron reclamados, argumentando que contrario a ello, en todo momento se ha conducido con la doliente de manera adecuada, que en ningún momento ha hecho comentarios respecto a la nacionalidad de ésta, tampoco la ha expuesto antes los demás compañeros; y respecto a lo acontecido el 12 doce de julio del año en curso, de manera discreta se acercó a XXXXX y le solicitó información respecto al motivo de su presencia en dicho evento, aclarando que esto fue, porque al jefe de la jurisdicción VII siete, que también estaba presente, le surgió la duda; también cierto es, que su negativa se encuentra aislada del resto del caudal probatorio, esto al ser la única persona que se pronuncia en cuanto a la inexistencia de conductas que afectaran la dignidad de la aquí quejosa, ya que del análisis de la indagatoria, y de las documentales aportadas a su recurso, no se desprende evidencia alguna que abone en su favor.

Por el contrario, el argumento de la funcionaria pública señalada como responsable en cuanto al evento suscitado el 12 doce de julio del 2018 dos mil dieciocho se encuentra controvertido, tomando en cuenta las documentales descritas en los puntos marcados del I uno y II dos del caso concreto, de las cuales se desprende que el primero de ellos se trata de la petición formulada de manera directa al doctor Antonio Escobar Ramírez, Jefe de la Jurisdicción Sanitaria número VII, por parte de la aquí inconforme, para asistir al evento en el que éste también estuvo presente; y la segunda, resulta ser precisamente la respuesta emitida y firmada por dicho Jefe en el sentido de otorgarle la autorización.

Medios de prueba que no permiten conceder certeza a su dicho en cuanto a su valor probatorio, respecto a que el doctor Antonio Escobar Ramírez, desconocía el motivo por el cual XXXXX se encontraba presente en las instalaciones del Hotel Radisson, y que ese fue el parámetro por el que la coordinadora se acercó a la de la queja a cuestionarla.

Ahora bien, esta Procuraduría no desdeña el testimonio de XXXXX, sin embargo del mismo no se desprende indicios que respalden la negativa del acto reclamado, ya que su dicho versó sobre una entrevista sostenida entre la quejosa y la autoridad involucrada, el cual no guarda relación con los hechos investigados, pues la misma testigo refirió no haber presenciado ninguno de los puntos de queja, al decir:

“...la de la voz únicamente estuve presente en una reunión que se llevó a cabo, al parecer el 16 dieciséis o 18 dieciocho de julio de 2018 dos mil dieciocho, en oficina de la Coordinadora Jurisdiccional de Enfermería, licenciada Isabel Cardona Ugalde... quien vía telefónica me pidió que acudiera a su oficina acompañada de XXXXX...”

En consecuencia, y luego del análisis de las pruebas destacadas, a juicio de quien esto resuelve quedó acreditado que las acciones desplegadas por la autoridad señalada como responsable, irrogaron agravio en la esfera de los derechos humanos de la parte agraviada, en virtud de que soslayó los deberes que está obligada a observar en el desempeño de su función, al haber desplegado acciones dentro de su ámbito laboral en contra de la aquí inconforme, encausadas a generar un ambiente hostil en su perjuicio, con el propósito de provocar en su ánimo un desequilibrio emocional y un clima laboral adverso para desempeñar debidamente las actividades a su cargo.

Por tanto, es de concluir que el acto que nos ocupó en la presente, debe considerarse contrario a las obligaciones propias del servicio público por parte de la autoridad involucrada, motivo por el que este Órgano Garante, estima oportuno emitir juicio de reproche en contra de Ma. Isabel Cardona Ugalde, Jefa de Enfermeras adscrita a la Jurisdicción Sanitaria número VII siete de León, Guanajuato, respecto del acoso laboral en perjuicio de XXXXX.

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

RECOMENDACIONES

**Al Secretario de Salud del Estado,
Doctor Daniel Alberto Díaz Martínez:**

PRIMERA.- A efecto de que instruya por escrito a quien corresponda, con el propósito de que se instaure el procedimiento disciplinario en contra de **Ma. Isabel Cardona Ugalde**, Jefa de enfermeras adscrita a la Jurisdicción Sanitaria número VII siete sito León, Guanajuato, por lo que hace al **Acoso Laboral** dolido por **XXXXX**.

SEGUNDA.- A efecto de que se instruya por escrito a **Ma. Isabel Cardona Ugalde**, Jefa de Enfermeras adscrita a la Jurisdicción Sanitaria número VII siete sito León, Guanajuato, que en comunión con la normativa vigente y los criterios internacionales sobre el respeto de los derechos humanos, asuma el compromiso de prevenir y evitar en lo subsecuente, hechos como los señalados por **XXXXX**, que hizo consistir en **Acoso Laboral**.

La autoridad se servirá informar a este Organismo, si acepta las presentes Recomendaciones en el término de 5 cinco días hábiles posteriores a su notificación y; en su caso, dentro de los 15 quince días naturales, aportará las pruebas de su debido y total cumplimiento.

Notifíquese a las partes.

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

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