

RESOLUCIÓN DE RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato, a 28 veintiocho de febrero de 2023 dos mil veintitrés.

VISTO para resolver el expediente **6/19-E**, relativo a la queja presentada por **XXXXX**, en contra de la persona Titular de la Dirección del Hospital General de Uriangato, Guanajuato.

En términos de lo previsto en los artículos 5 fracción VIII y 57 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, esta resolución se dirige a Daniel Alberto Díaz Martínez, Secretario de Salud y Titular de la Dirección General del Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato, en su carácter de superior jerárquico de la persona servidora pública señalada como responsable; con fundamento en los artículos 4, 5, 7 fracciones II y VII del Reglamento Interior del Instituto de Salud para el Estado de Guanajuato; así como artículos 4 y 7 del Reglamento Interior de la Secretaría de Salud del Estado de Guanajuato.

SUMARIO

La persona quejosa expresó que la autoridad señalada como responsable realizó diversas conductas tendientes a violentar su dignidad como trabajador con la intención de hacerle renunciar.

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

En la presente resolución, se utilizan acrónimos y abreviaturas para hacer referencia a diversas instituciones y organismos públicos, siendo las siguientes:

Institución-Dependencia pública-Normatividad	Abreviatura - Acrónimo
Corte Interamericana de Derechos Humanos.	Corte IDH
Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.	PRODHEG
Hospital General de Uriangato, Guanajuato.	HGU
Formato Único de Movimientos de Personal.	FUMP
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	Constitución General
Constitución Política para el Estado de Guanajuato.	Constitución para Guanajuato
Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato.	Ley de Derechos Humanos
Reglamento Interno de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato. ¹	Reglamento Interno de la PRODHEG

¹ Reglamento publicado el 26 veintiséis de septiembre del 2008 dos mil ocho, en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, abrogado pero aplicable en razón de ser el vigente tanto en la fecha que ocurrieron los hechos como aquella en que inició esta investigación; ello de conformidad con el artículo segundo transitorio del Reglamento Interno de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, publicado en el medio de difusión oficial mencionado, el 15 de enero del 2021 dos mil veintiuno.



ANTECEDENTES

[...]

CONSIDERACIONES

[...]

QUINTA. Caso concreto.

Una vez delimitado el marco conceptual del acoso laboral, corresponde analizar si con los elementos de prueba que obran en el expediente se tiene por acreditada la responsabilidad objetiva del Estado en materia de derechos humanos en perjuicio del derecho fundamental al trabajo digno de XXXXX.

Para ello, se analizarán los hechos y las pruebas que obran en el expediente en relación con la conducta reclamada; al respecto, debe señalarse que se tiene por acreditado que las actuaciones narradas por XXXXX se realizaron en el marco de una relación laboral, en la que prestaba sus servicios profesionales como XXXXX en el HGU, porque tienen que ver con la autorización para justificar un retardo en la hora de entrada a la prestación de los servicios de trabajo, con la celebración del acto de Entrega-Recepción al que se encontraba obligada la persona quejosa como servidora pública, con el cambio de candados en el lugar de prestación del servicio, así como con la modificación del horario de la jornada laboral o turno, al que debía dar cumplimiento XXXXX.

Adicionalmente, las conductas señaladas por la persona quejosa fueron de tipo vertical descendente, pues Eduardo Modesto Vázquez Álvarez se desempeñaba como su superior inmediato, al ocupar la posición de persona Titular de la Dirección del HGU, unidad administrativa donde se encontraba adscrita la persona quejosa.

De acuerdo con la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que se actualice la hipótesis del acoso laboral, es necesario exista una serie de conductas hostiles hacia la persona quejosa, pues una conducta única y aislada no basta para su configuración.²

Lo anterior encuentra su justificación en que precisamente, la repetición o sistematización de las conductas es lo que va degradando el ambiente laboral, y atenta contra la dignidad del propio trabajador, rebajándola paulatinamente hasta el punto de conseguir extinguirlo de la relación laboral.

Asimismo, los actos han de ser continuados, en el sentido de que deben presentarse, no sólo de forma reiterada, sino bajo una pluralidad de conductas dirigidas al mismo sujeto pasivo, y con una misma unidad de propósito.

² Ver nota al pie 2. Además, esta PRODHG no desconoce la suscripción del Convenio 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado durante 2019 en Ginebra, Suiza, como parte de los trabajos de la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. Dicho instrumento definió la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo, como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Conviene precisar que dicho convenio ha sido ratificado por el Senado de la República el 15 de marzo de 2022, sin embargo, no se ha depositado ante la Organización Internacional del Trabajo, por lo que aún no es vinculante para el Estado Mexicano.



En tal sentido; de acuerdo con los datos que obran en el expediente, la persona quejosa mencionó que los siguientes hechos se efectuaron durante un periodo de cinco meses:

1. El impedimento para realizar en tiempo y forma, el procedimiento de Entrega-Recepción al que se encontraba obligado a partir de la fecha cuando renunció al cargo de XXXXX; y la falta de aviso sobre el cambio de candados al área de descanso de la residencia médica, a pesar de no haberse verificado el procedimiento administrativo de Entrega-Recepción; por lo que, la persona quejosa seguía siendo el responsable de dicho espacio y de los bienes resguardados en el mismo.
2. La no justificación formal de un retardo previamente autorizado de manera informal por la persona Titular de la Dirección del HGU.
3. El cambio de turno y horario de servicio de la persona quejosa, afectando sustancialmente los cuidados que prestaba a su madre por sus condiciones de salud.

Sobre estas conductas, la autoridad señalada como responsable aceptó su existencia; sin embargo, manifestó que se realizaron legalmente, sin atentar contra los derechos humanos de XXXXX, señalando lo siguiente:

1.- Respecto de las complicaciones generadas a la persona quejosa para realizar el procedimiento administrativo de Entrega-Recepción; Eduardo Modesto Vázquez manifestó que no se habían puesto trabas para la celebración de dicho acto, sino que por tratarse de una “*entrega interna*” la misma podría verificarse cuando llegara el nuevo XXXXX (foja 32).

Asimismo, la autoridad responsable mencionó en su informe ante la PRODHG que la Entrega-Recepción podría realizarse el 1 uno de marzo de 2019 dos mil diecinueve; es decir, casi un mes después de haber sido presentada la queja (foja 32).

Por otro lado, la autoridad señalada como responsable no realizó en su informe manifestación alguna, respecto a la orden de cambiar los candados del área de descanso de la residencia médica, espacio donde se encontraba el mobiliario bajo resguardo de la persona quejosa, y sobre el cual no se había podido realizar el procedimiento de Entrega-Recepción conducente; sin embargo, las testimoniales de personas adscritas al HGU (fojas 41, 52, 55, y 92), confirmaron la existencia de los hechos descritos.

Al respecto, sobre las complicaciones para realizar el procedimiento de Entrega-Recepción, debe señalarse que la persona quejosa no tenía la obligación de soportar la carga de la no realización de dicho acto jurídico en perjuicio de sus responsabilidades de índole laboral-administrativa.

Bajo ese orden de ideas; debe mencionarse que el Reglamento de Entrega-Recepción para la Administración Pública Estatal,³ vigente al momento de los acontecimientos señalados, describe los tipos de Entrega-Recepción existentes, los momentos en que éstas deben verificarse y las maneras en que se debió actuar, a efecto de sustanciar una Entrega-Recepción provisional por no haberse designado aún a la persona que ocuparía el cargo correspondiente.

De esta manera, las actuaciones de la autoridad debieron apegarse a los parámetros del Reglamento antes citado, ocasionando con su incumplimiento una carga continuada e injustificada a la persona quejosa. Asimismo, la autoridad nunca informó cuál fue la situación jurídico-administrativa en el HGU para que la Entrega-Recepción debiera verificarse un mes después de la presentación de la queja.

³ El Decreto Gubernativo Número 214 por el que se expide el Reglamento de Entrega-Recepción para la Administración Pública Estatal, fue publicado el 23 de enero de 2018, en la segunda parte del Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.



Lo anterior, puso de manifiesto un empleo arbitrario de las atribuciones del superior inmediato de la persona quejosa, en el sentido de que era quien decidía, cuándo y cómo se llevaba a cabo un procedimiento de Entrega-Recepción, ignorando la reglamentación previamente señalada.

Robustece lo anterior, el cambio de candados del área de descanso de la residencia médica, el cual se verificó de acuerdo con las constancias que obran en el expediente, a solicitud de Adriana Hernández Anaya, Jefa de Enfermeras del HGU, quien en su declaración (foja 92), manifestó haber firmado la solicitud de cambio de candados a petición de la persona administradora Ana Berta Pantoja Ramírez, quien frente a ella llamó al personal de mantenimiento para pedir el cambio de candados del área, señalando que en ese momento no tenía a la mano formatos de solicitud, siendo Adriana Hernández Anaya quien se ofreció a realizar el llenado de la misma.

Con independencia de haber sido la Jefa de Enfermeras o la Administradora del personal quien ordenó el cambio de candados, dicha acción no pudo realizarse sin el conocimiento y consentimiento, ya fuere expreso o implícito, de la persona Titular de la Dirección del HGU, quien era el responsable de la administración y gestión del mismo.

De esta manera, dado que XXXXX continuaba siendo (por no haber efectuado la Entrega-Recepción) el responsable del espacio de descanso de la residencia médica y de los bienes ahí dispuestos, con el fin de cumplir con esa obligación de forma adecuada, le correspondía contar con los elementos necesarios para acceder a dicha área.

El cambio de candados en este caso concreto, no se considera una conducta de acoso laboral, pues en ocasiones es necesaria cuando una persona deja de prestar un servicio en un área determinada; sin embargo, para realizarse adecuadamente se debió sustanciar el procedimiento de Entrega-Recepción señalado en la normatividad correspondiente; brindando la certeza y seguridad requeridas, respecto del estado del área y de los bienes bajo custodia de la persona quejosa.

En este orden de ideas, la omisión de celebrar el acto de Entrega-Recepción con las formalidades y en los plazos señalados en la normatividad aplicable generó una carga injustificada para la persona quejosa, al constituirse en una obligación que debió resentir durante más de seis meses; es decir, a partir de haber renunciado al cargo de XXXXX del HGU. Así, dicha carga administrativa aunque no constituye una conducta de acoso laboral, es una violación al derecho humano de seguridad jurídica en agravio de XXXXX.

Lo anterior, al advertirse una falta de justificación normativa para la no realización del procedimiento de Entrega-Recepción, contraviniendo las disposiciones reglamentarias en la materia; realizándose dicho procedimiento un mes después de la presentación de la queja por parte de XXXXX, lo que robusteció la acreditación de la discrecionalidad incurrida por la persona Titular de la Dirección del HGU.

Como consecuencia, se acreditó una violación al derecho humano de la persona quejosa, concretamente al derecho a su seguridad jurídica, pues la autoridad señalada como responsable ignoró la regulación legal y administrativa relativa al procedimiento de Entrega-Recepción, contraviniendo el principio de legalidad.

Por ello, se procede a determinar una responsabilidad objetiva en materia de derechos humanos, emitiéndose una recomendación en contra de la persona Titular de la Dirección del HGU, porque derivado del análisis de las pruebas aportadas, y en ejercicio del principio



de suplencia de la queja deficiente,⁴ para esta PRODHG ha quedado acreditada la violación al derecho humano de seguridad jurídica de XXXXX.

2.- Sobre al acto consistente en no justificar un retardo que previamente le había sido autorizado informalmente; manifestó la persona Titular de la Dirección del HGU que efectivamente había dado su conformidad; sin embargo, XXXXX omitió realizar posteriormente el trámite formal dentro del tiempo señalado en la normatividad interna (foja 33); y consecuentemente, al presentar la incidencia de forma extemporánea, se reportó la falta injustificada ante la Dirección de Recursos Humanos, según se establece en las Condiciones Generales de Trabajo aplicables para la Secretaría de Salud del Estado de Guanajuato.

Al respecto, debe mencionarse que es una obligación de toda persona trabajadora presentarse en el horario señalado para el cumplimiento de su jornada laboral. Esa regla general acepta excepciones que deben ser valoradas jurídica y fácticamente a efecto de determinar si el trabajador encuentra una justificación para su incumplimiento.

Por ello, corresponde al trabajador como parte interesada, impulsar el mecanismo laboral-administrativo que resulte procedente, a efecto de justificar las faltas o retardos incurridos durante el cumplimiento de su jornada laboral de acuerdo al horario acordado con su patrón.

En este caso, según señaló la persona quejosa, aún y cuando entregó en tiempo y forma su oficio para la autorización de la omisión de entrada en el horario adecuado a su centro de trabajo, éste fue rechazado con el argumento de que "*había escrito demasiado rollo*"; así una vez que entregó el nuevo escrito "*corregido*" se le indicó estaba fuera de tiempo.

Sobre ello; al rendir su informe, la persona Titular de la Dirección del HGU mencionó que correspondía a la persona quejosa realizar la justificación correspondiente, pero al hacerlo extemporáneamente ésta se reportó ante la Dirección General de Recursos Humanos, de acuerdo al marco normativo aplicable.

A partir de la confrontación de los elementos probatorios aportados por la persona quejosa y la autoridad señalada como responsable, era su responsabilidad seguir los procedimientos administrativos correspondientes, e ingresar la documentación respectiva en los plazos al efecto establecidos, con el objeto de obtener una respuesta adecuada a su petición.

Así, al no tramitar formalmente la autorización respectiva en los términos de las condiciones para la administración del talento humano del HGU, la persona quejosa no justificó la situación excepcional en la que se encontró y le impidió cumplir adecuadamente con su horario de trabajo.

Por ello, no se puede considerar como una conducta de acoso laboral el actuar ajustado a la legalidad por parte de la administración del HGU, quien de acuerdo a lo mencionado en su informe, actuó de acuerdo a lo señalado en la normatividad aplicable, siendo el artículo 87 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud;⁵ sin que se aprecie haya existido un objetivo de humillar, ofender o amedrentar a la persona quejosa; por lo

⁴ En el segundo párrafo, del artículo 38 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, se dispone: «La Procuraduría suplirá de oficio las deficiencias en la queja o denuncia».

⁵ Artículo 87.- Si el registro de entrada se efectúa después de los quince minutos de tolerancia a que se refiere el primer párrafo del artículo anterior, pero dentro de los cuarenta siguientes a la hora señalada para el inicio de las labores, se considerará retardo menor, después de esa hora, no se permitirá el registro de asistencia al trabajador al desempeño de sus labores y se considerará como falta injustificada, salvo la autorización del Jefe del Departamento o equivalente, la autoridad de mayor jerarquía al anterior, o el Jefe de la Unidad Administrativa respectiva, la que deberá ser recabada dentro del mismo turno, en cuyo caso se considerará retardo mayor.



que no se emite recomendación alguna en materia de derechos humanos por este punto en concreto en perjuicio de XXXXX.

3.- En cuanto a los hechos relacionados con el cambio de turno, el cual le afectó seriamente debido a los cuidados que le proporcionaba a su madre quien estaba enferma de gravedad; la autoridad señaló estar al tanto de la situación de la persona quejosa, en relación con los cuidados a la salud de su madre; sin embargo, dijo haber tomado la decisión de cambiarle de horario porque al realizar una revisión a los expedientes del personal adscrito al HGU, resaltó que XXXXX, disponía de un FUMP con una plaza que cubría el turno matutino de ocho horas de lunes a viernes, por lo que *“para poder brindar los servicios de salud a la población del municipio”* resultaba imperante efectuar el cambio de horario a partir del 1 uno de febrero de 2019 dos mil diecinueve; es decir, veinte días después de su notificación, lo que a juicio de la autoridad señalada como responsable, le daba tiempo necesario a la persona quejosa para realizar los ajustes necesarios en sus actividades personales (foja 34).

Sobre ello, es relevante mencionar que la igualdad es uno de los fundamentos sobre los que se construyen los derechos humanos, y dada su cualidad de principio, es un criterio de ordenación de nuestro sistema jurídico y sus efectos irradian a todas las normas legales y reglamentarias, así como al quehacer de las autoridades e instituciones del Estado.

Para el caso del derecho al trabajo digno, el mismo parte desde la base de igualdad entre patrones y trabajadores; esto se fundamenta en la idea del trabajo como factor de justicia social que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

Así, las relaciones laborales desde un punto de vista constitucional deben mantener un vínculo consensual entre las partes, que se traduzca en condiciones dignas, justas, previsibles y socialmente valiosas para la prestación del trabajo.

En el caso concreto, la relación de igualdad entre trabajador y patrón a juicio de la persona quejosa se vio violentada, cuando señaló que unilateralmente se le modificaron las condiciones de horario para la prestación del servicio.

Sin embargo, como fue mencionado en el informe de la autoridad señalada como responsable, la plaza de la persona quejosa con base en su FUMP, tenía asignado un horario correspondiente al turno matutino de lunes a viernes.

Por ello, en la notificación efectuada a la persona quejosa, la persona Titular de la Dirección del HGU, le expresó la pertinencia del movimiento para cubrir la jornada correspondiente a su FUMP, y evitar observaciones en las revisiones realizadas con motivo de alguna auditoría (foja 10).

Advirtiéndose así, la necesidad de regresar a la persona quejosa a las condiciones originales bajo las cuales fue contratada; condiciones previamente pactadas, y aún y cuando se modificaron transitoriamente, eran la base para la prestación de los servicios al amparo del FUMP de XXXXX.

Por lo tanto, la determinación de la persona Titular del HGU notificada a XXXXX el 10 diez de enero de 2019 dos mil diecinueve, se considera debidamente justificada principalmente para brindar servicios de salud a la población del municipio y comunidades circunvecinas las veinticuatro horas del día los siete días de la semana, y para prevenir observaciones por auditorías futuras; por lo que era necesario disponer de la plantilla de personal que



permitiera dar una óptima atención a las personas usuarias, según se menciona en el informe de la autoridad señalada como responsable.

Asimismo, al informar sobre la incorporación de la persona quejosa al turno matutino, la persona Titular de la Dirección del HGU, otorgó un lapso apropiado de veinte días para realizar las modificaciones pertinentes, y resolviera las situaciones personales y familiares que se verían afectadas con el horario que le correspondería atender.

Al reconocer la situación personal de XXXXX, la persona Titular de la Dirección del HGU atendió al estándar básico en materia de derechos humanos, pues si bien afectó la dimensión laboral, y consecuentemente, personal y familiar de la persona quejosa, lo hizo mediante la justificación formal necesaria; es decir, fundando y motivando su determinación, y brindándole las condiciones temporales necesarias para prestar sus servicios profesionales.

En tal sentido, el ser humano posee múltiples dimensiones que se superponen unas con otras y en su conjunto, determinan el libre desarrollo de su personalidad. Así junto a la laboral, posee una serie de extensiones de orden familiar, recreativo, religioso, etcétera, que de manera complementaria le permiten alcanzar un desarrollo pleno, acorde con su plan de vida y con la visión que sobre sí mismo posee.

Por ello, su afectación por las autoridades sólo es procedente cuando se ha realizado atendiendo al orden público, y previniendo no afectar a terceras personas.

Tomando en cuenta que la conducta relacionada con el cambio de horario en la jornada laboral de la persona quejosa no posee los elementos necesarios para considerarse acoso laboral, pues la modificación en cita se realizó con la finalidad de prestar el servicio público de salud para la población de Uriangato y comunidades circunvecinas, de forma legal respetando el estándar de derechos humanos y sin el objetivo de humillar, ofender o amedrentar a XXXXX; no se emite recomendación alguna en materia de derechos humanos por estos hechos.

SEXTA. Responsabilidad.

Conforme a lo expuesto en hechos y a lo señalado en la presente resolución, quedó acreditada la violación al derecho humano a la seguridad jurídica, por la modalidad de contravención al principio de legalidad en perjuicio de la persona quejosa, por parte de la persona Titular de la Dirección del HGU.

Por lo anteriormente expuesto, es obligación de la autoridad responsable reparar de forma integral y efectiva el daño sufrido como consecuencia de la violación al derecho humano señalado; por lo que, considerando lo establecido en los artículos 4 segundo párrafo, 7 y 23 de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, y 55 segundo párrafo de la Ley de Derechos Humanos, esta PRODHG reconoce el carácter de víctima directa a XXXXX de acuerdo a lo señalado en el artículo 109 fracción IV de Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, por lo que esta PRODHG girará oficio a la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas para proceder a su ingreso al Registro Estatal de Víctimas y se surtan los efectos previstos en la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato y su reglamento.

SÉPTIMA. Reparación Integral.

Es relevante señalar que la jurisprudencia internacional y la Corte IDH han reconocido que una resolución de recomendación como la presente, constituye por sí misma una forma de



PRODHG

Procuraduría de los Derechos Humanos
del Estado de Guanajuato.

reparación; sin embargo, deben considerarse otros aspectos como los que a continuación se señalan.⁶

Los puntos 18, 19, 21, 22 inciso C y 23 de los “Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del Derecho Internacional Humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”, adoptados por la Asamblea General Organización de las Naciones Unidas el 16 dieciséis de diciembre de 2005 dos mil cinco, en su Resolución 60/147, establecen que para garantizar a las víctimas la reparación integral, proporcional a la gravedad de la violación y las circunstancias de cada caso, es necesario cumplir los principios de rehabilitación, satisfacción, garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos, así como identificar, juzgar, y en su caso, sancionar a los responsables.

En este contexto, resulta oportuno mencionar que la reparación integral del daño a las personas que han sido afectadas en sus derechos humanos en gran medida se soporta en lo resuelto por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, pues el concepto “reparación integral” tiene su fundamento en los artículos 62.3 y 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.⁷

Con apoyo en el criterio de la Corte IDH, en el caso “Suárez Peralta Vs Ecuador,”⁸ se debe dejar en claro que toda violación a los Derechos Humanos da lugar a que las personas obtengan una reparación, lo que implica que el Estado tiene el deber de proporcionarla; por ello, la competencia de esta PRODHG para declarar que se han violado derechos fundamentales, y señalar qué servidores públicos los vulneraron como sucedió en el expediente que se resuelve, va vinculada a su atribución para recomendar la reparación de los daños causados por esas violaciones, debiendo tenerse presente que la responsabilidad en materia de Derechos Humanos que compete al Estado como ente jurídico, es distinta a la civil, penal o administrativa.

Así, cuando el Estado a través de algunas de sus instituciones, incurre en responsabilidad debido a la conducta de cualquiera de las personas servidoras públicas a su servicio, es su obligación reparar las consecuencias de tal violación.

Por ello, habiéndose acreditado la violación del derecho humano de la persona víctima, y la responsabilidad de las autoridades, conforme a lo fundado y motivado en las consideraciones anteriores, en apego a los estándares internacionales en materia de derechos humanos,⁹ y con fundamento en los artículos 24 y 123 fracción VIII de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato; la autoridad a quien se dirige la presente resolución de recomendación deberá realizar las acciones necesarias para lograr la reparación integral del daño generado, tomando en consideración particular lo siguiente:

⁶ Corte IDH. Caso El Amparo Vs. Venezuela. Reparaciones y Costas. Sentencia de 14 de septiembre de 1996. Serie C No. 28, párrafo 35. Consultable en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_28_esp.doc

Corte IDH. Caso Barbani Duarte y otros Vs. Uruguay, Fondo Reparaciones y costas. Sentencia de 13 de octubre de 2011. Serie C No. 234, párrafo 243. Consultable en: https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_234_esp.doc

Corte IDH. Caso Fontevecchia y D'Amico Vs. Argentina. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de noviembre de 2011. Serie C No. 238, párrafo 102. Consultable en: https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_238_esp.doc

⁷ Ratificada por México el 24 veinticuatro de marzo de 1981 mil novecientos ochenta y uno, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 siete de mayo de 1981 mil novecientos ochenta y uno. Consultable en: https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4645612&fecha=07/05/1981&cod_diario=199960

⁸ Corte IDH. Caso Suárez Peralta Vs Ecuador. Excepciones Preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 21 veintiuno de mayo de 2013 dos mil trece. Serie C. No. 261 Párrafo 161.

Consultable en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_261_esp.pdf

⁹ Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 dieciséis de diciembre de 2005 dos mil cinco. Consultable en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-and-guidelines-right-remedy-and-reparation>



PRODHEG

Procuraduría de los Derechos Humanos
del Estado de Guanajuato.





Medidas de satisfacción.

Esta resolución con base en la investigación que la sustenta constituye por sí misma una forma de reparación y de medida de satisfacción, al consignar la verificación de los hechos y la revelación pública de la verdad; y se instituye como declaración oficial que restablece la dignidad, la reputación y los derechos de la persona víctima, por las consecuencias de la violación a su derecho humano.¹⁰

Asimismo, se instruya a quien legalmente cuente con las atribuciones correspondientes, se inicie el procedimiento administrativo disciplinario que resulte procedente en contra de la persona Titular de la Dirección del HGU, respecto de los actos y omisiones que ocasionaron la violación al derecho a la seguridad jurídica, por contravenir el principio de legalidad en agravio de XXXXX; para lo cual deberán incluirse y tomar en cuenta, las pruebas y razonamientos materia de la presente resolución.¹¹

Medidas de no repetición.

Para evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos como los estudiados en la presente resolución y contribuir a su prevención; la autoridad a quien se dirige esta resolución de recomendación, deberá adoptar todas las medidas legales y administrativas correspondientes que garanticen la no repetición, por lo que deberá:

Instruir se capacite al personal directivo del HGU, en relación con el marco constitucional, convencional y legal en materia de trabajo digno y responsabilidades administrativas, con enfoque especial en los derechos humanos de las personas trabajadoras.¹²

Instruir se agregue una copia de esta resolución al expediente personal del Titular de la Dirección del HGU.

Por todo lo expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente dirigir a **Daniel Alberto Díaz Martínez** Secretario de Salud y Titular de la Dirección General del Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato, la presente resolución de recomendación al tenor de los siguientes:

RESOLUTIVOS DE LA RECOMENDACIÓN:

PRIMERO. Se instruya a quien legalmente cuente con las atribuciones correspondientes, se inicie el procedimiento administrativo disciplinario que resulte procedente en contra de la persona Titular de la Dirección del HGU **Eduardo Modesto Vázquez Álvarez**, de conformidad con los términos señalados en la presente resolución.

SEGUNDO. Se instruya se capacite al personal directivo del HGU, en relación con el marco constitucional, convencional y legal en materia de trabajo digno y responsabilidades administrativas, con enfoque especial en los derechos humanos de las personas trabajadoras; y se agregue una copia de esta resolución, al expediente personal del Titular de la Dirección del HGU.

La autoridad informará a esta PRODHGEG si acepta la presente resolución de

¹⁰ Artículo 67 fracción III de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

¹¹ Artículo 67 fracción V de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

¹² Artículo 68 fracción VIII de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.



recomendación en el término de cinco días hábiles siguientes a su notificación; y en su caso, dentro de los quince días naturales siguientes aporte las pruebas de su debido y total cumplimiento.

Notifíquese a las partes, por conducto de la Secretaría General.

Así lo resolvió y firmó el maestro **Vicente de Jesús Esqueda Méndez**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

Nota: Las citas de pie de página en la presente versión pública se modificaron respecto de su orden numérico, sin embargo, se mantiene el mismo contenido al documento original.