



**ACTA DE LA SEXTA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA
DEL HOSPITAL GENERAL "DR. MANUEL GEA GONZÁLEZ", 11 DE AGOSTO DE 2022**

En la Ciudad de México, siendo las doce horas, con diez minutos, del día once de agosto de dos mil veintidós, se reunieron en el Auditorio de Enseñanza, del Hospital General "Dr. Manuel Gea González", sito en Calzada de Tlalpan 4800, Col. Belisario Domínguez Sección XVI, C.P. 14080, en esta Ciudad, respetando las medidas de Sana Distancia, las personas servidoras públicas, integrantes permanentes, propietarias y suplentes del Comité de Ética del Hospital, bajo el siguiente: -----

ORDEN DEL DÍA -----

- 1. LISTA DE ASISTENCIA Y DECLARACIÓN DE QUÓRUM.** -----
- 2. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA NÚMERO: CE-DR. MANUEL GEA-000007-2022.** -----
- 3. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA NÚMERO: CE-DR. MANUEL GEA-000008-2022.** -----
- 4. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA NÚMERO: CE-DR. MANUEL GEA-000009-2022.** -----
- 5. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA NÚMERO: CE-DR. MANUEL GEA-000010-2022.** -----
- 6. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA NÚMERO: CE-DR. MANUEL GEA-000011-2022.** -----
- 7. PROYECTO DE DETERMINACIÓN DE LA QUEJA CE-DR. MANUEL GEA-000004-2022.** -----

1.- LISTA DE ASISTENCIA Y DECLARACIÓN DE QUÓRUM-----

PRESIDENTA. - C.P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez. - Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración. -----

SECRETARIA EJECUTIVA. - Mtra. Lilia García Salas. - Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional. -----

SECRETARIO TÉCNICO. - Lic. Erick Alejandro Granados Sánchez. - Psicólogo Clínico, adscrito a la Dirección de Administración. -----

MIEMBRO PROPIETARIO. - Dr. Erick Alejandro Rodríguez Ordoñez. - Director de Integración y Desarrollo Institucional. -----

MIEMBRO PROPIETARIO. - Mtro. Yohyotzín Edgar Tapia Juárez, Jefe del Departamento de Docencia e Investigación en Enfermería. -----

MIEMBRO PROPIETARIA. - Dra. Atziri Ramírez Negrín. -Jefa del Departamento de Ginecología y Piso Pélvico. --

MIEMBRO SUPLENTE. - Dr. Rodolfo Rivera Martínez. - Jefe del Departamento de Imagenología Especializada. -

MIEMBRO PROPIETARIA. - Dra. Luz Adriana Templos Esteban. -Jefa de la División de Cuidados Paliativos y Clínica del Dolor. -----

MIEMBRO PROPIETARIO. - Lic. Gilberto Serna Hernández. -Enlace de Alto Nivel de Responsabilidad. -----

MIEMBRO PROPIETARIA. -Licda. María Elena Chavira Garduño. - Terapeuta Profesional en Rehabilitación. -----

REPRESENTANTE SUPLENTE DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL. - Licda. Karla Pérez Santiago, Personal Adscrito al Órgano Interno de Control en el Hospital General "Dr. Manuel Gea González". -----

ASESORA. - Licda. Ana Elena Hernández Reséndiz. - Subdirectora de Asuntos Jurídicos. -----

ASESORA. - Licda. Alejandra Alcocer García. - Subdirectora de Recursos Humanos. -----

PERSONA CONSEJERA. - Licda. Leticia Pérez Sánchez. - Soporte Administrativo. -----

PERSONA ASESORA. - Licda. María del Pilar López Pérez. - Jefa del Departamento de Empleo y Capacitación. -

1.- LISTA DE ASISTENCIA Y DECLARACIÓN DE QUÓRUM. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, da la bienvenida y agradece la presencia de todas las personas asistentes a la Sexta Sesión Extraordinaria 2022 del Comité de Ética del Hospital General "Dr. Manuel Gea González"; y solicita a la Secretaria Ejecutiva del Comité verificar el quorum y dar inicio a la sesión. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional y Secretaria Ejecutiva del Comité, confirma que la reunión cuenta con el Quórum, por mayoría, suficiente y necesario, además adiciona que mediante oficio OIC/12/195/368/2022, la Licda. Patricia Carranza Armijo, Titular del Órgano Interno de Control en el Hospital General "Dr. Manuel Gea González", refiere que por única ocasión, participará como representante suplente del OIC, la Licda. Karla Pérez Santiago. -----

2. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA NÚMERO: CE-DR. MANUEL GEA-000007-2022. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, da inicio a la exposición de la queja referida como CE-DR. MANUEL



GEA-000007-2022, cuyo expediente fue enviado dentro de la carpeta específica de la sesión, considerando la opinión de los vocales, para procedencia de atención a la misma, siendo una queja por motivos de acoso sexual y acoso laboral, y comenta que dicha queja por su naturaleza considera debe ser aceptada para su atención y seguimiento, y cede la palabra a la Secretaria Ejecutiva del Comité.-----

-La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional y Secretaria Ejecutiva del Comité, refiere que la queja implica a personal de servicio social de enfermería versus personal adscrito a Enfermería, y a nota que se registró, se dio atención, y la promovente está siendo atendida por la Licda. Leticia Pérez Sánchez, como Persona Consejera. Así mismo, se han dictado las medidas de protección, se tiene la respuesta de la Titular del Área a la que pertenece la promovente, anotando que, en casos similares, lo que se ha considerado ha sido dar Vista al Órgano Interno de Control con fundamento en el numeral 57 de los Lineamientos Generales para los Comités de Ética. -----

-La Licda. Karla Pérez Santiago, Personal Adscrito al Órgano Interno de Control, comenta que dicha queja también ha sido presentada en el Órgano Interno de Control, por parte de la parte interesada, por lo que ya está siendo atendida, y pregunta ¿si a pesar de ya estarse atendiendo por el Órgano Interno de Control, se debe turnar?-----

-La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional y Secretaria Ejecutiva del Comité, refiere que son procesos independientes. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, solicita la opinión y votación de las personas integrantes del Comité, para que la queja procedente de dar Vista al Órgano Interno de Control. -----

-ACUERDO: Por unanimidad se acuerda dar Vista al Órgano Interno de Control de la queja número **CE-DR. MANUEL GEA-000007-2022**, con base al numeral **57 del ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética** -----

3. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA NÚMERO: CE-DR. MANUEL GEA-000008-2022. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, da inicio al siguiente punto en el Orden del Día, referente a la queja CE-DR. MANUEL GEA-000008-2022, interpuesta por personal del Departamento de Informática en contra de una Trabajadora Social, por presuntos actos de discriminación. -----

-La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional y Secretaria Ejecutiva del Comité, refiere que la persona promovente fue canalizada con la Licda. María del Pilar López Pérez, Jefa del Departamento de Empleo y Capacitación y Persona Asesora para presuntos actos de discriminación; el promovente no refiere si acudió a asesoría con la Licenciada, donde el motivo principal de la queja fue la negación para otorgarle una clasificación socioeconómica a su concubina, por parte de personal de Trabajo Social, que según el dicho del quejoso, está establecido dentro de las Condiciones Generales de Trabajo, para los trabajadores de base en el Hospital.-----

- Licda. María Elena Chavira Garduño, Terapeuta Profesional en Rehabilitación, comenta que al parecer el quejoso refiere que no es personal de base, y es ahí donde está el conflicto, porque supuestamente él no es de base, pero supuestamente refiere que existe un documento del año 2016, firmado por la entonces Jefa de Trabajo Social, donde se indica que la clasificación que demanda el quejoso, se iba a dar a todo el personal, pero considerando la situación actual, se debería de checar si dicho documento sigue vigente a exista modificación, tal vez por ello fue que no se le otorgó la clasificación que menciona.-----

- La Licda. Alejandra Alcocer García, Subdirectora de Recursos Humanos y Asesora del Comité, solicita la palabra y anota que, el quejoso si tiene base lo que no tiene son derechos sindicales, tuvo un problema hace un tiempo, y por ello se le quitaron, y desconoce cuál sería el procedimiento que realiza Trabajo Social, considerando que se le aplican las Condiciones Generales de Trabajo, pero no los beneficios sindicales, por lo que sería conveniente consultar con Trabajo Social su procedimiento en estos casos específicos, para determinar el nivel.-----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, expone que lo importante es analizar si el caso es competencia del Comité, por lo que solicita la participación de la Asesora de Asuntos Jurídicos. -----

-La Licda. Ana Elena Hernández Reséndiz, Subdirectora de Asuntos Jurídicos y Asesora del Comité, comenta que a consideración del Área Jurídica, no se cuenta con datos para presumir de un acto de discriminación, debido a que la clasificación de nivel socioeconómico se da de acuerdo a lo que estipula el Manual de Procedimientos de Trabajo Social, y toda la normativa interna que maneja ese departamento, por lo que la trabajadora social lo que hizo fue aplicar el nivel de acuerdo a lo establecido, y conforme a la documentación -----

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the bottom left margin.

Handwritten signature in blue ink at the bottom center.

Handwritten signature in blue ink at the bottom center.





que el quejoso presentó, y de hecho dentro de la documentación que él refiere, no aparece el Carnet, ni los documentos que él presentó a la trabajadora social para que se pudieran verificar o revisar; el hecho de aplicar un nivel, no sería materia del Comité, y no se tienen elementos para poder verificar la ejecución de un acto de discriminación en su contra, ya que la trabajadora social aplicó la normativa, no lo discriminó por ser de base o no, simplemente de acuerdo a la documentación que él le presentó, ella realizó su análisis y determinó lo procedente; por lo que serían otras vías por las cuales él debería de solicitar que se verifique lo que refiere, tal vez se tendría que ver con la Jefa de Trabajo Social, para que ella en su momento verifique lo que presentó para su clasificación, además de que él refiere que presentó el carnet de actualización de su concubina, y de lo que presenta como documentos para integrar su queja, no exhibe una constancia de concubinato, para acreditar la relación que lo une con la misma, por lo que se tendría que verificar, por lo que no estamos ante la presencia de un acto de discriminación que sea materia del Comité.-----

- Licda. María del Pilar López Pérez, Jefa del Departamento de Empleo y Capacitación y Persona Asesora, pide la palabra, y comenta que el quejoso acudió con ella para la asesoría, y evidentemente no presenta pruebas o evidencias, sin embargo, hizo énfasis en que la clasificación que se le estaba otorgando era de nivel seis, que ni siquiera está en el contexto de una condición laboral, y lo que argumenta ha solicitado su reclasificación, incluso ya ha escalado el caso hasta la Subdirección de Gestión de Calidad, que hasta el momento no le ha respondido, lo cual está esperando ya que considera que es su derecho se le reclasifique de acuerdo a su nivel tabular, pero también hace referencia a los argumentos de la supervisora de Trabajo Social, quien ratifica o determina que al no ser personal sindicalizado no se le puede dar un beneficio como lo establecen las Condiciones Generales de Trabajo, eso es lo que él indica, y que es el argumento de la Trabajadora Social, simplemente se queda en el dicho, porque efectivamente no hay un documento, y es lo que él dice "que se le está tratando con discriminación porque en el momento que no tengo relación con el sindicato no me quieren aplicar una tarifa correcta", eso fue lo que refirió, sin mostrar mayores documentos.-----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, pregunta a la Asesora de Recursos Humanos, si al Comité le corresponde vigilar, si en un momento dado un trabajador pierde sus derechos sindicales, correspondería al Comité involucrarse en esos casos.-----

- La Licda. Alejandra Alcocer García, Subdirectora de Recursos Humanos y Asesora del Comité, responde que en su opinión Trabajo Social, tendría que consultarlo con Recursos Humanos, para verificar en el expediente qué derechos perdió, ya que en ese momento se consideraría que la Trabajadora Social comentara que debe consultar la situación y/o revisar su manual, y considera que es un tema más de tipo administrativo que de tema para el Comité de Ética, considerando la realización correcta de procedimientos administrativos.-----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, anota que entonces así se le tendría que responder al quejoso, ya que tampoco le correspondería a la Trabajadora Social vigilar los derechos de los trabajadores, si perdió o no derechos sindicales, no es su asunto, y pregunta al Director de Integración y Desarrollo Institucional como es el procedimiento para que Trabajo Social identifique a un trabajador, ¿Verifican la plantilla?-----

- El Dr. Erick Alejandro Rodríguez Ordoñez, Director de Integración y Desarrollo Institucional, expone que normalmente son las personas trabajadoras quienes refieren su condición laboral, y con base a dos oficios que existen, determinan si son trabajadores de base, de confianza, de contrato, y ya con eso se reclasifican, y en esta queja no puede opinar por referir conflicto de interés. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, solicita al Comité emitir su voto hacia la queja en cuestión. -----

-ACUERDO: Por mayoría y una abstención se acuerda que la queja **CE-DR. MANUEL GEA-000008-2022, no es procedente de atención del Comité**, por lo que por medio de la Secretaría Ejecutiva se deberá de notificar el acuerdo, así como orientar al promovente sobre las distintas instancias a las que puede acudir, con fundamento en el **Título Quinto, Capítulo II, numeral 69 del ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética** -----

4. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA NÚMERO: CE-DR. MANUEL GEA-000009-2022. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, da inicio a lo correspondiente a la queja CE-DR. MANUEL GEA-000009-2022, y cede la palabra a la Secretaria Ejecutiva.-----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional y Secretaria Ejecutiva del Comité, expone que está involucrada una trabajadora que actualmente se encuentra en Anatomía



Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including the letters 'AG' and various scribbles.



Patológica, pero en su momento se encontraba en el Departamento de Admisión y Archivo Clínico, donde se suscitaron los hechos motivo de la queja, involucrando a una compañera e inclusive al Jefe del Departamento, donde la promovente refiere actos de agresión por parte de la compañera y donde el Jefe no interviene para detener el conflicto, por lo que hacía el jefe refiere falta de liderazgo y hacia la compañera, indica falta de respeto.-----

- La Licda. Alejandra Alcocer García, Subdirectora de Recursos Humanos y Asesora del Comité, pide la palabra y expone que, considera importante atenderla, derivado de los antecedentes que existen de esa área, por lo que sería un buen inicio para poner atención en esa área. -----

-La Licda. Ana Elena Hernández Reséndiz, Subdirectora de Asuntos Jurídicos y Asesora del Comité, comenta que está de acuerdo en lo que refiere la Asesora de Recursos Humanos, únicamente prevendría a la quejosa para que precise la fecha en que sucedieron los hechos, ya que deja ambiguo un dato relevante como es ese, siendo importante precisar circunstancias de tiempo, modo y lugar, como lo establece el Acuerdo, y en su momento hacerla del conocimiento a la presunta agresora y pueda defenderse adecuadamente de los hechos que se le atribuyen.-----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, menciona que se toman en cuenta los comentarios de las Asesoras, tanto de Recursos Humanos, como de Asuntos Jurídicos, y solicita la votación al Comité, para que en caso de ser procedente conformar la Comisión Temporal para su atención. -----

-ACUERDO: Por unanimidad se acuerda que la queja **CE-DR. MANUEL GEA-000009-2022, es procedente de atención del Comité,** y la Comisión Temporal para su atención queda conformada por el Lic. Gilberto Serna Hernández, Enlace de Alto Nivel de Responsabilidad y la Licda. María Elena Chavira Garduño, Terapeuta Profesional en Rehabilitación.-----

5. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA NÚMERO: CE-DR. MANUEL GEA-000010-2022. -----

-La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, da inicio a lo correspondiente a la queja CE-DR. MANUEL GEA-000010-2022, explica que es una queja de una trabajadora quien ya no se encuentra en el área donde se suscitó el conflicto, en contra de su ex-Jefe inmediato pero que también pide se dé seguimiento, anota que en la queja por motivo de conflictos de interés se excusa en opinar, ser personal directo el que está involucrado, por lo que cede la palabra a la Licda. María del Pilar López Pérez, Persona Asesora en Presuntos Actos de Discriminación.-

- Licda. María del Pilar López Pérez, Jefa del Departamento de Empleo y Capacitación y Persona Asesora, expone que como lo ha comentado en sesiones previas, existe una línea muy delgada entre un conflicto laboral y lo que sería competencia del Comité, y que puede viciarse, en ese sentido por alguna razón la promovente se queja de que se le quitan sus funciones y por otro lado, si se le asignan más, también se queja, siendo una situación que no es reciente, ya que refiere presentarse de años previos, y donde incluso ya intervino tanto el Departamento de Relaciones Laborales como el Sindicato, en ese sentido, si la trabajadora en su momento no cumplía con sus funciones debe existir documentación soporte que ampare la situación, por lo que no considera que sea un caso de discriminación o de acoso laboral, ya que inclusive si existe ya una medida de cambio de área para que ella ya no se sienta afectada, considerando que el conflicto es de tipo laboral, donde argumentos como asignación o no de actividades, asignación de más actividades o tiempos de realización de los encargo, llega a ser ambiguo, poco claro ya que no existen indicadores de productividad donde se pueda medir lo más o lo menos que debe de atender un trabajador, finalmente si se le asignan ciertas tareas, como oficios, es porque debe de tener un perfil que tiene que ver con una situación secretarial, reiterando la ambigüedad para medir ese tipo de acciones.-----

-La Licda. Ana Elena Hernández Reséndiz, Subdirectora de Asuntos Jurídicos y Asesora del Comité, expone que, por parte del Área Jurídica, analizaron el escrito y es poco preciso, únicamente expone que ha sido sometida a actos intimidatorios, desde el 2020, pero no aporta elementos, no refiere circunstancias de tiempo, modo y lugar, ni especifica los hechos que denuncia para que se pudieran analizar y verificar que efectivamente fue un acto discriminatorio o de acoso laboral; por otro lado, refiere una carga excesiva de trabajo hacia ella, pero no presenta las pruebas para corroborar su dicho, por lo que considera que no hay elementos para su calificación, y de considerarse una investigación sería una oportunidad para que presente pruebas.-----

-La Licda. Karla Pérez Santiago, Personal Adscrito al Órgano Interno de Control, coincide con la Asesora de Asuntos Jurídicos, considerando una situación meramente laboral, ya que la promovente no aporta circunstancias de tiempo, modo y lugar, o la transgresión del Código de Ética, sobre las cargas de trabajo, el



trato diferenciado del jefe, por lo que se sugeriría optar por orientarla a qué otras instancias pudiera recurrir para darle respuesta, considerando que la quejosa ya está en otra área de trabajo.-----

- La Dra. Atziri Ramírez Negrín, Jefa del Departamento de Ginecología y Piso Pélvico, menciona que, aquí en el Hospital, quién no tiene sobrecarga de trabajo, todos estamos hasta el tope de sobrecarga de trabajo, todos. ---

- La Licda. María Elena Chavira Garduño, Terapeuta Profesional en Rehabilitación, agrega que, uno de los elementos de su queja es que dice que no le firman sus *incidencias*, pero no se entiende si eso sucede ahora o antes no se las firmaban, en esa parte no se entiende si todavía ellos tienen que firmarlas o ya no. -----

- C.P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración, solicita a la Secretaria Ejecutiva que se someta a votación. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Secretaria Ejecutiva y Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional, agrega que, en este caso harían falta algunos elementos, efectivamente, en ello coincido con lo que dice la Persona Asesora, creo que tendríamos que, como Comité, proponer unas medidas de difusión, para lo que es la *Discriminación* y el *Hostigamiento Laboral* o *Acoso*, pues se empieza, y ocupo la palabra que la Licda. María del Pilar comentó, *viciar*, pues pareciera que cuando te asignan ciertas funciones que también son parte de las funciones del Área, lo consideras como un ataque personal; entonces, hay una línea muy delgada, entre lo que tendrías que hacer y lo que se te solicita y lo que, realmente, bajo tus condiciones reales de trabajo, se tendría que hacer; entonces, propondría también, lo pondría en el Comité, hacer campañas de difusión específicas sobre la distinción, así como lo hacemos en *Hostigamiento Sexual*, cuáles son de hostigamiento laboral y cuáles no, pues incluso están tipificadas en los Códigos penales y cuáles no estarían, para que también nosotros, al recibir quejas, si llegan con estas características, donde hay ambigüedad, donde no es tan clara la actividad que se está denunciando, prevenir que se genere un conflicto a la hora de llegar a la *Determinación*, ese es mi comentario, y procedemos a la votación, con el permiso de la Presidenta

-ACUERDO: Por unanimidad se acuerda que la queja **CE-DR. MANUEL GEA-000010-2022, no es procedente de atención del Comité**, por lo que por medio de la Secretaria Ejecutiva se deberá de notificar el acuerdo, así como orientar al promovente sobre las distintas instancias a las que puede acudir, con fundamento en el **Título Quinto, Capítulo II, numeral 69 del ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética** -----

6. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA NÚMERO: CE-DR. MANUEL GEA-000011-2022. -----

- La C.P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración, continua con el Orden del Día, exponiendo la queja CE-DR. MANUEL GEA-000011-2022, que al igual que con las quejas anteriores, se presentan los antecedentes de cuándo se presentó, en qué etapa va, y hoy debemos determinar si se le da seguimiento, por lo que cede la palabra a la Secretaria Ejecutiva del Comité. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Secretaria Ejecutiva y Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional, comenta que es una denuncia por una publicación en Facebook, contra personal de Enfermería, de Banco de Leche, quien pide que sea anónima su identidad; el problema es que se sintió agredida, ofendida por una publicación que apareció en un grupo, presuntamente del Hospital, desconocemos, pues no hace aportaciones específicas de características de este grupo; en un primer momento, por eso se hace el diagrama, se presenta la queja el 29 de junio, se pidió la subsanación, explicando a la promovente las circunstancias y alcance del Comité, entregó la subsanación el 8 de julio, y es el escrito que se presenta para su calificación, donde modifica algunos puntos, pero el tema es que se sigue sintiendo *acosada* por esta publicación, y refiere como consecuencia que se siente afectada moralmente. -----

- La Licda. Karla Pérez Santiago, Personal Adscrito al Órgano Interno de Control, solicita la palabra para comentar que, en los *Lineamientos*, en su artículo 52, dice que las quejas o denuncias se deben presentar contra personas servidoras públicas de la Institución; entonces, si bien, ella manifiesta ciertas situaciones, la verdad es que no sabemos ni tenemos medios para saber quién hace esta publicación; aparentemente es una paciente; entonces, ello no pertenece a la Institución, ni siquiera sabemos si es persona servidora pública pero si sabemos que no pertenece, y considero que con ello no procedería la queja. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional, agrega: incluso en su solicitud de subsanación, es el numeral que se le anota, y se le refiere que: *el resultado* o lo que declare la promovente debe ser sobre presuntas vulneraciones al Código de Conducta o Código de Ética, entre personas servidoras públicas, se le hace ese énfasis, pero ella continúa solicitando el apoyo del Comité. -----

- La Licda. Ana Elena Hernández Reséndiz, Subdirectora de Asuntos Jurídicos, abunda: tampoco exhibe capturas de pantalla o algo adicional; aparentemente el texto que se mostró presenta ambigüedad, no sabemos quién





es la persona servidora pública en contra de quien se encamina la queja, o a quién se le atribuye; en todo caso, habría que orientarla sobre las vías que ella pudiera tener acceso, es decir, se puede presentar una denuncia, si el Ministerio Público le da entrada, se hará la investigación, y a través de *Policía cibernética* le solicitará información, sobre quién es el autor de este texto; por lo que no sería competencia del Comité.-----

- La C.P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración, complementa: efectivamente, en ese punto, todos somos vulnerables ante las redes sociales y, bien lo sabemos, no es la única persona que ha recibido este tipo de ataques; tomando en cuenta las consideraciones de las Asesoras, en este momento, les pido levantar la mano a quienes estén a favor de que se le notifique a la quejosa la situación y orientarla al respecto de lo que puede hacer. Votemos. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional, realiza el conteo y declara: unanimidad. -----

-ACUERDO: Por unanimidad se acuerda que la queja **CE-DR. MANUEL GEA-000011-2022, no es procedente de atención del Comité**, por lo que por medio de la Secretaria Ejecutiva se deberá de notificar el acuerdo, así como orientar al promovente sobre las distintas instancias a las que puede acudir, con fundamento en el **Título Quinto, Capítulo II, numeral 69 del ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética** -----

7. PROYECTO DE DETERMINACIÓN DE LA QUEJA CE-DR. MANUEL GEA-000004-2022. -----

- La C.P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración, pasa al último asunto de la Sesión, referente al proyecto de determinación de queja número CE-DR. MANUEL GEA-000004-2022, por lo que cede la palabra la Secretaría Ejecutiva para exponer lo correspondiente. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional, refiere que dentro de la carpeta de asuntos de atención en la sesión, se les envió la versión extensa; en versión resumida, les puedo comentar que se procedió de la forma en que marca el protocolo; lo último a lo que llegó la Comisión es a solicitar un *Procedimiento de Mediación* entre las partes, derivado de que habían aceptado llegar a esa reunión, sin embargo, un día antes de que se llevara a cabo la sesión, la promovente refirió que no podía asistir, y no dio más datos de si quería re-programar o si podía ser re-programada; el día de hoy, todavía acudió la denunciada, a preguntar sobre cómo estaba la situación de su caso y con la disposición de avanzar en la mediación; sin embargo, ahora mismo se tendría que analizar la posible determinación, producto de que tenemos encima el fin de periodo de la presente queja, algo que es importante resaltar es que esta queja tenía, para terminarse en tiempo, que haber sido cerrada el 04 de agosto, por ello se sesionaba el 03 de agosto pasado, se hizo la solicitud de prórroga ante la Unidad de Ética, se encuentra en revisión, no nos ha llegado la respuesta, la tiene la persona titular de la Unidad de Ética, por lo tanto estamos en espera de esa prórroga; sin embargo, el análisis de la Comisión, integrada por el Dr. Rodolfo Rivera y el Lic. Gilberto Serna, ya lo tienen ustedes; en general, estos son los puntos que resumen la cronología de la atención a la queja, como ha ido evolucionando hasta llegar al documento que les envié, y de donde ha de surgir la determinación y para ello, procedemos a su análisis. -----

- La C.P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración, solicita comentarios por parte de las personas asesoras. -----

- La Licda. Ana Elena Hernández Reséndiz, Subdirectora de Asuntos Jurídicos, anota: Consideramos que es un tanto ambigua la conclusión a la que se llega en la Comisión que se instauró, sería oportuno que nos precisen si a su consideración las conductas se encuadraron en el Acoso, porque ellos establecen que *puede considerarse* así, dicen: "después del análisis hecho a las entrevistas y de la información que se aportó por parte de la quejosa", determinan que puede considerarse, que puede encuadrarse en un *posible acoso laboral*, yo creo que no podemos emitir una resolución en la que exista duda, sobre todo porque en las recomendaciones, estamos solicitando que se incluya la determinación en el expediente personal de la presunta transgresora, lo cual podría violar sus derechos, dado que, ni siquiera estamos seguros de si se actualizó o no el motivo de la queja; entonces, considero deberíamos robustecer esta parte de la conclusión, y ser más enfáticos, si de acuerdo a su consideración, se actualiza o no el acoso, si hay duda, aportar mayores elementos, para poder afirmar de forma definitiva si existe o no la conducta; por otro lado, si no existen elementos, no podríamos emitir una determinación, donde se establezcan recomendaciones, dado que son dichos, de parte de una trabajadora, la quejosa, revisar qué tantos elementos pudo aportar para demostrar la conducta, porque parece ser que sólo fueron dichos, entre ella y la presunta transgresora; y de la entrevista que le hicieron al superior jerárquico, se están tomando referencias pero, en realidad, no aporta nada contundente, por lo que no hay elementos suficientes; por lo que solicitaría que los miembros de la Comisión nos pudieran aclarar al respecto. -----

G

J





- El Dr. Rodolfo Rivera Martínez, Jefe del Departamento de Imagenología Especializada, aporta: Hablaré de las entrevistas y las indagatorias que hicimos el Lic. Serna y mi persona, y a lo mejor cambiamos un poco la semántica, la redacción de la conclusión y si llegamos a determinar que existe parte de Acoso Laboral, de parte de la presunta transgresora hacia la presunta víctima, entonces creo que lo que debemos hacer es cambiar la redacción. -----

- El Lic. Gilberto Serna Hernández, Enlace de Alto Nivel de Responsabilidad, comenta: Efectivamente, esa ambigüedad que se nota en la construcción de la propuesta, deviene de que hubo elementos que encontramos y hacían posible la determinación de no transgresión o la determinación de si transgresión; sin embargo, en el recorrido que hicimos de toda la documentación y en el argumento final, nosotros entendemos o coincidimos en que la parte de mayor responsabilidad es de la demandada y, por lo tanto, consideramos nosotros que, aún con esa ambigüedad, tiene mayor carga el sí y entonces, es procedente se le otorgue el beneficio de la credibilidad a la persona que se sintió agredida, por lo cual se quejó por Acoso Laboral, contra la otra compañera. -----

- La Licda. Karla Pérez Santiago, Personal Adscrito al Órgano Interno de Control, apunta: Los comentarios del OIC son que efectivamente, se ve ambigüedad, como dicen los compañeros, se advierte que no se puede acreditar el Acoso laboral, ya que, de acuerdo con el Código de Ética, se señala que es una forma de violencia, que causa un daño físico, económico, moral, profesional; y de lo que ellos exponen no se advierte que se puedan concretar o que se tengan esos elementos; por lo que respecta a la determinación, de dar vista al Órgano Interno de Control, queremos resaltar que el OIC no conoce de situaciones laborales; entonces, si está determinada como Acoso laboral, el OIC no tendría competencia, en dado caso de que, como ya lo mencionaron los compañeros, si se llega a la determinación y esta tiene los fundamentos de Acoso laboral, tendría que remitirse a las instancias correspondientes, dentro del Hospital, que en su caso podría ser Recursos Humanos o el área Jurídica. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional, debate: Una anotación, en el caso de que turnemos al OIC, generalmente el Comité siempre turna a OIC, porque hay una transgresión al Código de Ética o de Conducta, como usted lo acaba de mencionar, el Código de Ética menciona o tipifica, en el numeral 5, fracción 6, aproximadamente, donde comenta estas características, entonces, al considerarse que hay una transgresión, inmediatamente se tiene que dar vista a ustedes, OIC; y ustedes determinarán, bajo su procedimiento qué es lo conducente para esa temática; entonces, no podríamos nosotros mandarla a otras instancias, no tendríamos esa competencia, nuestra primera y única fuente de apoyo, en cuestión de atención jerárquica, sería el OIC. -----

- La Licda. Karla Pérez Santiago, Personal Adscrito al Órgano Interno de Control, agrega: Esa será determinación del Comité, en cuanto a lo que decidan tomar, pero con base en lo presentado no se advierten los elementos suficientes. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional, afina: eso está por determinarse. -----

- La C.P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración, agrega: eso podría ser preocupante, porque ya formamos la Comisión, ya investigamos, ya hicimos este proyecto, la Comisión ya invirtió tiempo, analizó la documentación, entrevistó a las personas, al Jefe; yo pienso que también hay que considerar, que hay disposición de parte de la denunciada, entonces, tenemos la alternativa, considerando que a nos pasamos del límite de tiempo de la queja.-----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional, responde que: la quejosa no pudo asistir a la sesión de *Mediación*, la que está hasta el día de hoy en disposición es la denunciada; entonces, esa podría ser una alternativa que estamos esperando, que la Unidad de Ética determine la prórroga, que generalmente son 45 días, entonces, se podría abrir la oportunidad de volver a citar a Mediación desde mi muy particular punto de vista, cuando llegó la persona promovente a justificar su inasistencia, no se vio disposición posterior para poder hacer la mediación, tendríamos que insistir, y yo lo pongo como un punto o una alternativa de análisis, podríamos esperarnos a la prórroga, buscar la mediación para solventar así el asunto, pero si esta no se logra, la alternativa sería robustecer el argumento que tiene la Comisión Temporal, quienes han concluido que sí tienen elementos con base en la tipificación que nos está comentando OIC, encontrar estas circunstancias o darle fortaleza en cuanto a la afectación económica, emocional porque esta última, la Comisión, al parecer, sí la detecto. -----

- La Licda. Ana Elena Hernández Reséndiz, Subdirectora de Asuntos Jurídicos, precisa: habría que asentarlos o puntualizarlos así, porque eso no lo dice la resolución; ya que, sí se tienen los elementos y dicen que de la revisión que hicieron de los documentos, existe sustento, entonces, hay que fortalecerlo para sustentar la determinación, -----





y si dado el momento, tienen a bien determinar que hubo Acoso Laboral, esté bien robustecida la resolución. --

- La C.P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración, refiere: aquí están presentes los integrantes de la Comisión, y pregunta: ustedes consideran que sí se cuenta con elementos suficientes, es decir, qué son: correos, testimonios, oficios, o qué son, específicamente, los elementos en que ustedes basan su determinación. -----

- El Lic. Gilberto Serna Hernández, Enlace de Alto Nivel de Responsabilidad, aporta: lo que analizamos son los elementos de modo, tiempo y lugar en las que sucedieron todas las cosas, de principio a fin, con dos versiones encontradas pero muy complejas; la parte de la denunciante, fue tanto documental, en el motivo de la queja, aparte de la entrevista que tuvimos con ella; en la parte denunciada, tiene una descripción pormenorizada, muy puntual de lo que sucedió, que por una parte robustece el hecho de que existía esas diferencias, de que existían esos conflictos; y lo que nosotros hacemos, al final de cuentas es una evaluación de a quién le correspondía más participar en una disminución de las tensiones que había en ese momento laboral; por eso coincidimos en que la parte que tiene más carga es la parte denunciada, que debió de tomar y que, aparte, es jerárquicamente quien tenía la posibilidad de determinar muchas de las situaciones que pasaban en el área. Y que la parte denunciante no podía hacer; entonces, de todo eso que nosotros vimos, pensamos que había elementos suficientes para poder llegar a la determinación, lo que consideramos es que debe de haber una consecuencia, de cualquier tipo, la que se sugiriese, porque la afectación la notamos tanto en forma documental como a la entrevista; que, si bien, no se tradujo en eso de que le iba a quitar el contrato, no se tradujo en ninguna circunstancia específica, pero si hubo una amenaza, que se traduce en sus palabras, lo vimos en todo lo que hablamos con la denunciante, que sí está afectada por la situación. Además, si manifestó, con cierta reticencia, que sí quería hacer la mediación, aunque ya habían cortado definitivamente la relación, incluso de saludo, ella estaba dispuesta, para disminuir el conflicto pues siguen laborando en la misma área. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional, pide la palabra a la Presidenta y agrega: El día de hoy acudió conmigo la denunciada para saber el estatus de su queja, mencionó que Recursos Humanos le había notificado, no sé si la asesora nos pueda decir algo, que fue notificada de que su contrato se vence el día 30 de este mes, entonces está preocupada porque quiere saber cuál va a ser el estatus de la queja, al parecer porque está tomando la decisión de ya no continuar con nosotros. -----

- La C.P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración, toma la palabra y pregunta: ¿ella es la que está renunciando? -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional, aclara: no, fue notificada de la terminación de su contrato; lo que refirió sin ningún documento probatorio es del vencimiento de su contrato. -----

- La C.P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración, agrega: pues yo, creo que eso viene a confirmar el acoso, si primero le dicen "te voy a correr" y luego pasa esto. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional, anota: no, a quien se le termina el contrato es a la persona denunciada. -----

- La Licda. María Elena Chavira Garduño, Terapeuta Profesional en Rehabilitación, pregunta: ¿eso viene de la jefa de la Dra. no? Quien se encarga de eso es su superior. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional, aporta: no me dijo más ni aportó pruebas, que ya se le termina el contrato. -----

- La C.P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración, apunta: si ella se va, entonces, ya no es persona servidora pública, ya no podríamos darle seguimiento a la queja. Entonces, ahí se dificulta la situación un poco más. Creo que lo más conveniente es robustecer la determinación que ya se había tomado si están de acuerdo, por favor, levanten la mano, porque eso sería lo que haríamos, se reforzaría la determinación. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional, aclara: quién vota por que se robustezca la indagatoria y se presente la determinación en próxima sesión, que sería el 17 de agosto. -----

-ACUERDO: Por mayoría y una abstención, se acuerda que el Proyecto de Determinación de la queja CE-DR. MANUEL GEA-000004-2022, se presentará en la Tercera Sesión Ordinaria, con las especificaciones comentadas y la argumentación correspondiente en los Considerandos, para comentarios del Comité de Ética del Hospital General "Dr. Manuel Gea González".-----





-No existiendo otro asunto que tratar la C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, agradece la asistencia de las personas integrantes del Comité, por lo que siendo las trece horas con once minutos del día once de agosto de dos mil veintidós, da por terminada la sesión, firmando al calce y al margen quienes en ella intervinieron.-----

C.P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez
Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración
PRESIDENTA

Mtra. Lilia García Salas
Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional
SECRETARIA EJECUTIVA

Lic. Erick Alejandro Granados Sánchez
Psicólogo Clínico
SECRETARIO TÉCNICO

Dr. Erick Alejandro Rodríguez Ordoñez
Director de Integración y Desarrollo Institucional
MIEMBRO PROPIETARIO

Mtro. Yohytzin Edgar Tapia Juárez
Jefe del Departamento de Docencia e Investigación en Enfermería
MIEMBRO PROPIETARIO

Dra. Luz Adriana Templos Esteban
Jefa de División de Cuidados Paliativos y Clínica del Dolor
MIEMBRO PROPIETARIA

Dra. Atziri Ramírez Negrín
Jefa del Departamento de Ginecología y Piso Pélvico
MIEMBRO PROPIETARIA

Dr. Rodolfo Rivera Martínez
Jefe del Departamento de Imagenología Especializada
MIEMBRO SUPLENTE

Lic. Gilberto Serna Hernández
Enlace de Alto Nivel de Responsabilidad
MIEMBRO PROPIETARIO

Licda. María Elena Chavira Garduño
Terapeuta Profesional en Rehabilitación
MIEMBRO PROPIETARIA







Licda. Ana Elena Hernández Reséndiz
Subdirectora de Asuntos Jurídicos
ASESORA


Licda. Alejandra Alcocer García
Subdirectora de Recursos Humanos
ASESORA


Licda. Karla Pérez Santiago
Personal Adscrito al Órgano Interno de Control
REPRESENTANTE SUPLENTE DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL


Licda. Leticia Pérez Sánchez
Soporte Administrativo
PERSONA CONSEJERA


Licda. María del Pilar López Pérez
Jefa del Departamento de Empleo y Capacitación
PERSONA ASESORA

