

DIARIO DE LOS DEBATES

PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE CHIHUAHUA

AÑO II

II D.P.

LXVIII LEGISLATURA

TOMO IV

NÚMERO 190

Sesión de la Segunda Diputación Permanente de Sesiones de la Sexagésima Octava Legislatura, dentro del segundo año de ejercicio constitucional, que se realiza de manera presencial en el Salón Legisladores del Edificio del Poder Legislativo y en la modalidad de acceso remoto o virtual, celebrada el día 03 de agosto del 2026.

C O N T E N I D O

1.- Apertura de la sesión. 2.- Declaración del quorum. 3.- Orden del día. 4.- Preguntas a autoridades, de conformidad con el artículo 66 de la Constitución Política del Estado. 5.- Se levanta la sesión.

1.

APERTURA DE LA SESIÓN

[Nota: La Diputada Irlanda Dominique Márquez Nolasco (PT), Ocupa la Primera Secretaría, en virtud de que el Diputado Francisco Adrián Sánchez Villegas (MC), se encuentra presente en la sesión mediante acceso remoto.]

- El C. Dip. Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez, Presidente.- P.R.I.: [Hace sonar la campana].

Buenos días, diputadas y diputados.

Se abre la sesión.

Siendo las once horas con veintisiete minutos del día 3 de agosto del año 2026, damos inicio a la sesión de la Segunda Diputación Permanente dentro del segundo año de ejercicio constitucional, que se realiza de manera presencial en el Salón Legisladores y en la modalidad de acceso remoto o virtual, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 7 y 75 fracción XXII de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado y demás preceptos aplicables.

2.

DECLARACIÓN DEL QUORUM

- El C. Dip. Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez, Presidente.- P.R.I.: Con el objeto de verificar la existencia de quorum, solicito a la Primera Secretaría lleve a cabo el registro de asistencia para que las y los diputados confirmen su presencia.

- La C. Dip. Irlanda Dominique Márquez Nolasco, en funciones de Primera Secretaría.- P.T.: Con su permiso, Diputado Presidente.

Procedo con el registro de la asistencia para esta sesión.

Diputadas y diputados, ya se encuentra abierto el sistema electrónico de asistencia.

A continuación, procedo a nombrar a quien se encuentra mediante eh... remoto o acceso virtual para que de viva voz manifiesten el sentido de su asistencia.

Diputado Óscar Daniel Avitia Arellanes.

- El C. Dip. Óscar Daniel Avitia Arellanes.- MORENA: Presente.

- La C. Dip. Irlanda Dominique Márquez Nolasco, en funciones de Primera Secretaría.- P.T.: Gracias, Diputado.

Diputado Francisco Adrián Sánchez Villegas.

- El C. Dip. Francisco Adrián Sánchez Villegas.- M.C.: Buenos días.

Presente.

- La C. Dip. Irlanda Dominique Márquez Nolasco, en funciones de Primera Secretaría.- P.T.: Diputada Edna Xóchitl Contreras Herrera.

- La C. Dip. Edna Xóchitl Contreras Herrera.-

P.A.N.: Buenos días.

Presente.

- La C. Dip. Irlanda Dominique Márquez Nolasco, en funciones de Primera Secretaría.- P.T.: Buenos días.

Diputado José Luis Villalobos García.

- El C. Dip. José Luis Villalobos García.- P.R.I.: Presente.

- La C. Dip. Irlanda Dominique Márquez Nolasco, en funciones de Primera Secretaría.- P.T.: Gracias, Diputado.

Diputado Presidente, le informo que ha justificado su inasistencia la Diputada Nancy Janeth Frías Frías y la Diputada Rosana Díaz Reyes.

Se cierra... se cierra el sistema de voto... de asistencia.

Diputado Presidente, le informo que nos encontramos presentes siete diputadas y diputados que integramos la Mesa Directiva.

- El C. Dip. Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez, Presidente.- P.R.I.: Gracias, Diputada Secretaria.

Por tanto, se declara la existencia del quórum, por lo que todos los acuerdos que se tomen en esta sesión tendrán plena validez legal.

[Presentes las y los diputados: Irlanda Dominique Márquez Nolasco (PT), Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez (PRI) y Pedro Torres Estrada (MORENA)]

De forma virtual: Óscar Daniel Avitia Arellanes (MORENA), Edna Xóchitl Contreras Herrera (PAN), Francisco Adrián Sánchez Villegas (MC) y José Luis Villalobos García (PRI).

Se autoriza la justificación por la inasistencia de: Nancy Janeth Frías Frías (PAN) y Rosana Díaz Reyes (MORENA).

Se encuentra también presente en la sesión, la Legisladora Jael Argüelles Díaz (MORENA).]

3.

ORDEN DEL DÍA

- El C. Dip. Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez, Presidente.- P.R.I.: A continuación me voy a permitir a dar lectura al

Orden del día:

I. Lista de presentes.

II. Turnos de las iniciativas y demás documentos.

III. Preguntas a autoridades, de conformidad con el artículo 66 de la Constitución Política del Estado:

1.- Preguntas que formula la Diputada Jael Argüelles Díaz, al titular de la Secretaría de Salud del Estado.

IV. Clausura de la sesión.

Solicito a la Segunda Secretaría tome votación respecto del contenido del orden del día y nos haga el favor de informar el resultado.

- El C. Dip. Pedro Torres Estrada, Segundo Secretario.- MORENA: Procederemos con la votación respecto al contenido del orden del día, favor de expresar el sentido de su voto y levantando la mano en señal de aprobación.

[Las y los legisladores manifiestan su aprobación en forma unánime].

Informo a la Presidencia que las y los diputados se han manifestado a favor del contenido del orden del día.

- El C. Dip. Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez, Presidente.- P.R.I.: Gracias, Diputado Secretario.

Se aprueba el orden del día.

4.

TURNOS DE LAS INICIATIVAS

- El C. Dip. Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez, Presidente.- P.R.I.: Para continuar con el desahogo del siguiente punto, solicito a la Segunda Secretaría verifique si las y los legisladores han tenido conocimiento de los turnos de las iniciativas y demás documentos recibidos.

- El C. Dip. Pedro Torres Estrada, Segundo

Secretario.- MORENA: Okay.

Pregunto a las y los legisladores si han tenido conocimiento de la correspondencia (sic), así como de los turnos favor de expresarlo levantando la mano.

[Las y los legisladores manifiestan tener conocimiento del citado documento].

Informo a la Presidencia que las y los diputados han tenido conocimiento de turnos y correspondencia (sic).

- El C. Dip. Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez, Presidente.- P.R.I.: Gracias, Diputado Secretario.

Esta Presidencia ratifica los turnos de los asuntos enlistados.

[TURNOS A COMISIONES.

03 de agosto de 2026

1. Documento que presenta el Diputado Óscar Daniel Avitia Arellanes (MORENA), mediante el cual formula preguntas al Encargado del Despacho de la Fiscalía General del Estado, en relación con el esclarecimiento de los hechos ocurridos el 25 de julio de 2026 en Estación Consuelo, en el Municipio de Meoqui.

La Presidencia del H. Congreso del Estado de Chihuahua, le dará el trámite correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66, fracción III de la Constitución Política del Estado.]

5.

PREGUNTAS A AUTORIDADES DE CONFORMIDAD AL ARTÍCULO 66 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

- El C. Dip. Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez, Presidente.- P.R.I.: Para desahogar el siguiente punto, relativo a las preguntas a autoridades, se concede el uso de la palabra a la Diputada Jael Argüelles Díaz.

- La C. Dip. Jael Argüelles Díaz.- MORENA: Gracias.

Quien suscribe, Jael Argüelles Díaz, Diputada

integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 66 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua, me permito formular las siguientes preguntas a la titularidad de la Secretaría de Salud, cumpliendo con los requerimientos del artículo anteriormente citado, al tenor de la siguiente exposición de motivos.

Diputado Presidente, le solicito me permita leer un resumen y que se incorpore de forma íntegra en el Diario de los Debates de la sesión.

- El C. Dip. Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez, Presidente.- P.R.I.: Con gusto, Diputada, adelante.

- La C. Dip. Jael Argüelles Díaz.- MORENA: Gracias.

La violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual en las instituciones del Sector Salud Estatal constituyen un problema de Derechos Humanos, de salud ocupacional, de integridad pública y también de calidad de la formación clínica.

No se trata únicamente de conflictos interpersonales ni de prácticas de enseñanza severas, cuando estas conductas se producen dentro de relaciones jerárquicas, docentes, laborales o administrativas, la asimetría de poder puede condicionar el empleo, el ingreso, la evaluación académica, la permanencia en una sede y el acceso a oportunidades profesionales; asimismo en los casos más graves puede condicionar la seguridad física y emocional de quienes tienen la valentía de denunciar.

En el sector salud estas asimetrías adquieren particular intensidad. Médicas y médicos internos de pregrado, residentes, pasantes, personal de enfermería, personal administrativo y demás personas trabajadoras dependen de superiores que pueden influir en horarios, en guardias, en evaluaciones, rotaciones, funciones, continuidad profesional e incluso percepciones y esta realidad afecta especialmente a las mujeres, quienes integran una proporción mayoritaria en diversas áreas del sector y también enfrentan estereotipos de género que históricamente han normalizado

comentarios sexualizados, invasiones corporales, humillaciones y también abuso de autoridad.

En casos de violencia sexual y laboral, el trauma, el temor, la subordinación, la normalización progresiva de las conductas y el riesgo de perder el empleo o la sede, pueden afectar la forma y el momento en que se relatan los hechos. Exigir a la víctima que llegue con el caso completamente construido desplaza hacia ella la carga de la prueba, que es obligación constitucional y legal del Ministerio Público.

En declaraciones públicas relacionadas con el Hospital General Doctor Javier Ramírez Topete, se atribuyeron al Secretario de Salud expresiones lamentables en el sentido de que las denuncias eran "un poquito ambiguas", que debían ser "más puntuales" y que se actuaba bajo la idea de "resguardar sin conceder".

Las frases expresadas evidencian una violación a los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, por el solo hecho de realizar valoraciones subjetivas que revelan la protección jerárquica patriarcal hacia quienes pudieran encontrarse en la categoría de agresores dentro de la institución de salud que representa.

Por eso, el mensaje institucional debe ser inequívoco: toda persona será escuchada; los tecnicismos legales no están a cargo de las víctimas de los delitos de género; por el contrario, a las víctimas se les escucha y se les respetan sus narrativas sobre los hechos que son la base para el inicio de una investigación técnica y respetuosa de los Derechos Humanos de las mujeres, cuya obligación constitucional corresponde al Ministerio Público.

Ahora bien, la reubicación de la probable víctima sólo debe considerarse cuando sea necesaria para su protección y para garantizar el respeto absoluto a su dignidad y la reubicación debe valorarse con su participación y como regla básica comenzará para evitar represalias que impliquen una disminución salarial, degradación de funciones, afectación de

horario o antigüedad, pérdida de oportunidades, interrupción de la formación, estigmatización entre otras.

Y mover a quien denuncia mientras la persona señalada conserva intactos su espacio, su autoridad, su contacto con otras personas potencialmente también expuestas traslada nuevamente a la víctima el costo de la protección y se convierte en revictimización institucional.

Algunos casos públicos que muestran lo planteado como un problema persistente encontramos que en junio de 2023, cinco estudiantes de la especialidad de ginecología denunciaron acoso laboral y sexual en el Hospital General doctor Salvador Zubirán Anchondo. Una médica residente fue ingresada, además, en estado crítico a un sanatorio de la ciudad mientras que otras personas residentes renunciaron debido al maltrato y a las humillaciones sufridas durante su formación y la investigación institucional comenzó después de que la crisis ocurriera en la residente y de que las denuncias se hicieran públicas.

Como respuesta a lo descrito anteriormente, el 3 de junio de 2023, la Secretaría de Salud anunció la creación de una mesa interinstitucional de carácter permanente para prevenir y para dar seguimiento a casos de violencia, acoso, hostigamiento o discriminación que pudieran afectar a residentes, personas internas, pasantes, prestadoras de servicio social y estudiantes en campos clínicos.

Y después de la creación de la mesa continuaron haciéndose públicos señalamientos semejantes.

Tenemos documentación de que al menos cinco casos posteriores ocurrieron en donde se denunciaron jornadas extenuantes, negación de descanso, trato denigrante, agresiones verbales, etcétera, esto en distintas instituciones dependientes de la Secretaría de Salud y sus organismos descentralizados como el Hospital Central Universitario, el Hospital General y el Hospital Infantil.

En septiembre de 2025, también se dio a conocer

el caso de una residente de Ginecología del Hospital Central del Estado, respecto de quien sus familiares denunciaron acoso, hostigamiento, abuso de poder, discriminación, trato diferenciado, así como afectaciones de extrema gravedad para su salud mental. La Secretaría de Salud, la Universidad Autónoma de Chihuahua y también la Comisión Estatal de Derechos Humanos tenían conocimiento de los hechos.

Finalmente, el 21 de abril de 2026, la Comisión Estatal de Derechos Humanos emitió la Recomendación 06/2026, relacionada con el caso de una trabajadora que denunció hostigamiento sexual, acoso laboral, violencia económica y represalias atribuidas a un servidor público con funciones directivas. La Comisión, por otro lado, concluyó que la Secretaría de Salud no contaba con mecanismos de denuncia y tampoco protocolos para atender e investigar este tipo de casos y también calificó esa omisión como una barrera de acceso a la justicia y una manifestación de violencia institucional.

La Comisión recomendó iniciar procedimientos contra las personas servidoras públicas que no investigaron ni aplicaron un protocolo, también investigar al servidor público señalado, reparar integralmente el daño, inscribir a la víctima en el Registro Estatal de Víctimas y adoptar garantías de no repetición. Sin embargo, la Secretaría de Salud no aceptó la recomendación y esa negativa por sí misma no la libera de sus obligaciones y sus deberes de prevención, de protección, investigación y reparación, ni responde qué mecanismos alternativos se activaron para esclarecer los hechos y para repetir o evitar su repetición.

Dos meses después, en junio de 2026, se hicieron públicos los señalamientos de médicas y médicos internos de pregrado del Hospital General Doctor Javier Ramírez Topete, en Cuauhtémoc y los testimonios difundidos re... refirieron comentarios sexualizados, insinuaciones, tocamientos indebidos, hostigamiento laboral

y posteriormente, las instituciones educativas retiraron a sus estudiantes de la sede hospitalaria, mientras persistieron las interrogantes sobre las medidas adoptadas respecto a las personas señaladas y también la protección de la continuidad académica de las probables víctimas.

Y a estos antecedentes, se suman otros casos de mujeres trabajadoras de la Secretaría de Salud.

Los argumentos... los asuntos y elementos descritos resaltan que la respuesta institucional comenzó, se intensificó o bien, adquirió visibilidad justo después de que las víctimas y las redes hicieran públicos los hechos. Esto obliga a preguntarnos ¿cuántos casos más permanecen ocultos? ¿Cuántas personas no denuncian por miedo a perder su empleo, su salario, su plaza, su residencia o su desarrollo profesional? Y también, ¿cuántas abandonan en silencio la institución sin que las afectaciones sean registradas ni que se responsabilice a la institución?

No se tiene conocimiento público de que alguno de estos casos haya concluido con una reparación integral del daño. En varios han transcurrido años sin que exista una determinación definitiva y la repetición de casos entre 2021 y 2026 impide considerarlos simples conflictos individuales, sino que nos exige determinar si la violencia laboral y de género se ha normalizado o institucionalizado dentro de determinadas áreas de la Secretaría de Salud.

Para que la rendición de cuentas sea material y no retórica, las respuestas deben identificar documentos, fechas, unidades responsables, plazos, cifras y resultados; también incluye distinguir entre quejas, denuncias, orientaciones, investigaciones y procedimientos y permitir conocer qué medidas se adoptaron sin revelar la identidad de las víctimas.

Por lo anteriormente expuesto, solicito que se den por presentadas 32 preguntas a la titularidad de la Secretaría de Salud del Estado de Chihuahua y se dé cumplimiento a lo dispuesto por las fracciones

III, IV, y V, del artículo 66 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua.

Dado en la sede del Palacio del Poder Legislativo, en sesión llevada a cabo a los 3 días del mes de agosto de 2026.

Atentamente. La Diputada Jael Argüelles Díaz.

[Texto íntegro de las preguntas formuladas]:

[H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
P R E S E N T E.

Quien suscribe, Jael Argüelles Díaz, diputada integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en el artículo 66 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua, me permito formular preguntas a la persona titular de la Secretaría de Salud del Estado, acompañadas de una breve motivación y redactadas en forma sucinta, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual en las instituciones del sector salud estatal constituyen un problema de derechos humanos, salud ocupacional, integridad pública y calidad de la formación clínica. No se trata únicamente de conflictos interpersonales ni de prácticas de enseñanza severas: cuando las conductas se producen dentro de relaciones jerárquicas, docentes, laborales o administrativas, la asimetría de poder puede condicionar el empleo, el ingreso, la evaluación académica, la permanencia en una sede, el acceso a oportunidades profesionales y, en los casos más graves, la seguridad física y emocional de quienes denuncian.

En el sector salud estas asimetrías adquieren particular intensidad. Médicas y médicos internos de pregrado, residentes, pasantes, personal de enfermería, personal administrativo y demás personas trabajadoras dependen de superiores que pueden influir en horarios, guardias, evaluaciones, rotaciones, recomendaciones, funciones, percepciones y continuidad profesional. La dependencia laboral, económica o académica puede retrasar la identificación de la violencia, inhibir la denuncia y aumentar el riesgo de represalias. Esta realidad afecta especialmente a las mujeres, quienes integran una proporción mayoritaria de diversas áreas del sector y enfrentan estereotipos de género que históricamente han normalizado comentarios sexualizados,

invasiones corporales, humillaciones y abuso de autoridad.

I. Deber institucional de prevenir, proteger, investigar, sancionar y reparar

La Constitución federal, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General de Víctimas, la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la legislación laboral y la NOM-035-STPS-2018 imponen deberes positivos a las autoridades. La respuesta institucional no puede reducirse a recibir una denuncia formal o esperar a que la víctima aporte, desde el primer momento, una narración técnicamente perfecta. Corresponde a la autoridad habilitar canales accesibles y confidenciales, realizar una valoración inicial de riesgo, dictar medidas de protección, investigar con debida diligencia, perspectiva de género e interseccionalidad, evitar represalias, determinar responsabilidades y garantizar reparación integral.

La precisión de modo, tiempo y lugar es relevante para el desarrollo de una investigación; sin embargo, no puede utilizarse como condición previa para brindar orientación, protección o para iniciar actos razonables de esclarecimiento.

En casos de violencia sexual y laboral, el trauma, el temor, la subordinación, la normalización progresiva de las conductas y el riesgo de perder el empleo o la sede académica pueden afectar la forma y el momento en que se relatan los hechos. Exigir a la víctima que llegue con el caso completamente construido desplaza hacia ella la carga de la prueba, que es obligación constitucional y legal del Ministerio Público.

En declaraciones públicas relacionadas con el Hospital General Dr. Javier Ramírez Topete se atribuyeron al Secretario de Salud expresiones en el sentido de que las denuncias eran "un poquito ambiguas", que debían ser "más puntuales" y que se actuaba bajo la idea de "resguardar sin conceder".

Las frases expresadas evidencian una violación a los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, por el solo hecho de realizar valoraciones subjetivas que revelan la protección jerárquica patriarcal hacia quienes pudieran encontrarse en la categoría de agresores dentro de la institución de salud que representa. Cuando una adecuada respuesta institucional sería reforzar la transparencia y colaboración con la autoridad

para la investigación de denuncias o casos señalados contra servidores públicos o funcionarios del sector salud.

Estas frases deben analizarse por su efecto institucional. Porque sin duda reproducen el estereotipo de género socialmente internalizado y dirigido a la falta de credibilidad de los relatos de víctimas, sin duda, genera un prejuicio y descalificación a sus relatos y produce un efecto que inhibe las denuncias y aumenta los índices de impunidad. El deber de neutralidad no consiste en minimizar ni prejuzgar, sino en proteger sin anticipar responsabilidad y en investigar con objetividad. Precisamente, esa es la obligación legal impuesta a la autoridad, realizar investigaciones objetivas, imparciales, completas y exhaustivas.

El mensaje institucional debe ser inequívoco: toda persona será escuchada; los tecnicismos legales no están a cargo de las víctimas de los delitos de género; por el contrario, a éstas se les escucha y se respetan sus narrativas sobre los hechos que son la base para el inicio de una investigación técnica, científica y respetuosa de los derechos humanos de las mujeres, cuya obligación constitucional corresponde al Ministerio Público. Por esa razón, la denuncia será recibida y complementada mediante entrevista especializada; no habrá represalias; las medidas cautelares también son obligación constitucional y la conducta de no prejuzgar es responsabilidad de todo servidor público; por lo tanto, total transparencia y apoyo a las investigaciones penales a cargo de personal competente, independiente y sujeto a plazos.

II. Medidas de protección y principio de no revictimización

Las medidas de protección deben orientarse a neutralizar y eliminar la fuente del riesgo y a preservar, en la mayor medida posible, los derechos laborales y académicos de la probable víctima. La separación cautelar, reubicación, cambio de turno, limitación de contacto o supervisión reforzada de la persona señalada pueden adoptarse sin prejuzgar y con respeto al debido proceso.

El Protocolo de Actuación en Casos de Violencia, Acoso y Hostigamiento Laboral del H. Congreso del Estado, actualizado en enero de 2025, constituye un referente local -aunque no sea automáticamente aplicable a la Secretaría de Salud- al prever prohibición de acercamiento y comunicación, reubicación o suspensión y cambio de turno, grupo u oficina de la persona posible agresora.

La reubicación de la probable víctima sólo debe considerarse cuando sea necesaria para su protección y para garantizar el respeto absoluto a su dignidad y todos sus derechos. De tal forma que, la reubicación debe valorarse con su participación y como regla básica comenzará por evitar represalias que impliquen disminución salarial, degradación de funciones, afectación de horario o antigüedad, pérdida de oportunidades, interrupción de la formación, estigmatización o represalia. Mover a quien denuncia mientras la persona señalada conserva intactos su espacio, autoridad y contacto con otras personas potencialmente expuestas traslada a la víctima el costo de la protección y se convierte en revictimización institucional.

III. Casos públicos que muestran un problema persistente

En junio de 2023, cinco estudiantes de la especialidad de Ginecología denunciaron acoso laboral y sexual en el Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo". Una médica residente fue ingresada en estado crítico al Sanatorio Palmore y permaneció intubada después de ingerir benzodiacepinas, mientras que otras tres personas residentes renunciaron debido al maltrato y las humillaciones sufridas durante su formación. La investigación institucional comenzó después de que la crisis de la residente y las denuncias se hicieron públicas.

Como respuesta a los descritos acontecimientos, el 3 de junio de 2023, la Secretaría de Salud anunció la creación de una Mesa Interinstitucional de carácter permanente para prevenir y dar seguimiento a casos de violencia, acoso, hostigamiento o discriminación que pudieran afectar a residentes, personas internas, pasantes, prestadoras de servicio social y estudiantes en campos clínicos. Según el comunicado oficial, participaron la Secretaría de Salud, el Órgano Interno de Control, la Secretaría de la Función Pública, la Universidad Autónoma de Chihuahua -por conducto de su Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género y su área jurídica- y el Instituto Chihuahuense de las Mujeres, incluida su Unidad de Violencia Laboral.

El anuncio señaló que se crearían, revisarían o modificarían convenios de colaboración; que los casos serían analizados y seguidos hasta su resolución; y que la Mesa tendría funcionamiento permanente. Sin embargo, no se ha localizado información pública suficiente que permita conocer el número y las fechas de sus sesiones, los casos recibidos, las medidas de protección dictadas, los convenios o protocolos aprobados,

las investigaciones promovidas, las resoluciones emitidas ni los resultados obtenidos. La falta de publicidad no permite afirmar que la Mesa haya permanecido totalmente inactiva, pero sí impide evaluar objetivamente su funcionamiento, eficacia y rendición de cuentas.

La integración anunciada respondió principalmente a la protección de estudiantes y personal en formación: la UACH debía intervenir respecto de su comunidad universitaria; el Instituto Chihuahuense de las Mujeres aportaría atención especializada y perspectiva de género; y el Órgano Interno de Control y la Secretaría de la Función Pública ejercerían sus competencias administrativas.

No obstante, el diseño institucional antes descrito plantea preguntas sobre su alcance respecto del personal de base, eventual, directivo y en formación; sobre la independencia del mecanismo cuando los hechos se atribuyen a personal de la propia Secretaría; y sobre la ausencia de una instancia externa de supervisión en derechos humanos. También debe analizarse la participación de los sindicatos que representan al personal de base o sindicalizado adscrito a la Secretaría de Salud y a sus organismos dependientes, particularmente para brindar acompañamiento y defensa laboral a las víctimas, vigilar que las medidas de protección no afecten sus derechos y prevenir represalias, cambios injustificados de adscripción, reducción de percepciones o terminaciones laborales relacionadas con la denuncia.

Aunque la participación de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y de las representaciones sindicales no constituye por sí misma un requisito de validez del mecanismo, su incorporación -con reglas claras de confidencialidad, ausencia de conflicto de interés y respeto a la voluntad de la víctima- o la existencia de una instancia equivalente de vigilancia independiente fortalecería la protección contra represalias, el seguimiento de las garantías de no repetición y la evaluación pública de resultados.

Después de la creación de la Mesa continuaron haciéndose públicos señalamientos semejantes. En agosto de 2024, personal de enfermería del Hospital Central Universitario denunció anónimamente jornadas de hasta veinte horas, imposición de turnos dobles, amenazas de despido o pérdida de turno, negación de descansos y vacaciones, inspecciones utilizadas para generar reportes y temor a represalias. La

Secretaría de Salud declaró públicamente que revisaría esas prácticas.

En septiembre de 2024, personal del mismo hospital volvió a denunciar cambios constantes de turno y área, gritos, trato denigrante y represalias atribuidas a jefaturas de enfermería. En octubre de ese año, pasantes de enfermería denunciaron malos tratos en áreas hospitalarias y señalaron que habían guardado silencio por temor a la suspensión de su servicio social.

En febrero de 2025, un grupo de enfermeras del Hospital Infantil se manifestó frente a la Secretaría de Salud para exigir la homologación pendiente y el respeto de sus derechos laborales. De acuerdo con la publicación, denunciaron la imposición de horas extraordinarias después de concluir sus guardias y afirmaron que más de ciento cincuenta enfermeras enfrentaban falta de homologación y acoso laboral.

En mayo de 2025, residentes de Anestesiología del Hospital Central denunciaron malos tratos, agresiones verbales y acoso atribuidos a la titular de la especialidad, así como afectaciones laborales y emocionales. La nota periodística refiere que acudieron al Órgano Interno de Control, al Comité de Ética del Instituto Chihuahuense de la Salud y a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, instancias en las que se habrían iniciado investigaciones o radicado una queja.

En junio de 2025, un enfermero intensivista hizo pública su renuncia al Hospital Central después de denunciar maltrato, hostigamiento, amenazas, sobrecarga y falta de reconocimiento. Días después se difundió una denuncia colectiva y anónima de personal identificado como "clave 509", en la que se reiteraron señalamientos sobre turnos dobles o triples, amenazas laborales, agotamiento extremo y falta de insumos. La Secretaría respondió que no contaba con una denuncia formal que permitiera iniciar una investigación interna e invitó al personal a acudir a las instancias correspondientes.

Las denuncias posteriores no demuestran, por sí solas, que la Mesa Interinstitucional nunca haya sesionado o que cada asunto haya quedado impune; tampoco acreditan automáticamente la responsabilidad de las personas mencionadas en publicaciones periodísticas. Aunque, sí constituyen elementos públicos de contexto que permiten advertir la recurrencia de señalamientos semejantes después de junio de 2023 y justifican exigir información verificable sobre

la suficiencia, cobertura y eficacia de las medidas adoptadas. La reiteración de casos entre personas residentes, pasantes, enfermeras y personal de base hace necesario determinar si la Mesa estuvo limitada a la comunidad estudiantil, si coordinó actuaciones con las autoridades competentes y por qué sus resultados no han sido transparentados.

En septiembre de 2025, también se dio a conocer el caso de una residente de Ginecología del Hospital Central del Estado, respecto de quien sus familiares denunciaron acoso, hostigamiento, abuso de poder, discriminación, represalias y trato diferenciado, así como afectaciones de extrema gravedad para su salud mental. La Secretaría de Salud, la Universidad Autónoma de Chihuahua y la Comisión Estatal de los Derechos Humanos tenían conocimiento de los hechos.

El 21 de abril de 2026, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos emitió la Recomendación 06/2026, relacionada con el caso de una trabajadora que denunció hostigamiento sexual, acoso laboral, violencia económica y represalias atribuidas a un servidor público con funciones directivas. La Comisión concluyó que la Secretaría de Salud no contaba con mecanismos de denuncia ni protocolos para atender e investigar este tipo de casos y calificó esa omisión como una barrera de acceso a la justicia y una manifestación de violencia institucional.

La Comisión recomendó iniciar procedimientos contra las personas servidoras públicas: que no investigaron ni aplicaron protocolo; investigar al servidor público señalado; reparar integralmente el daño; inscribir a la víctima en el Registro Estatal de Víctimas; y adoptar garantías de no repetición. Sin embargo, la Secretaría de Salud no aceptó la recomendación y esa negativa por sí misma no la libera de sus obligaciones y deberes de prevención, protección, investigación y reparación, ni responde qué mecanismos alternativos activó para esclarecer los hechos y evitar su repetición.

Dos meses después, en junio de 2026, se hicieron públicos los señalamientos de médicas y médicos internos de pregrado del Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete", en Cuauhtémoc. Los testimonios difundidos refirieron comentarios sexualizados, insinuaciones, tocamientos indebidos, hostigamiento laboral y posibles represalias. Posteriormente, las instituciones educativas retiraron a sus estudiantes de la sede hospitalaria,

mientras persistieron las interrogantes sobre las medidas adoptadas respecto de las personas señaladas y sobre la protección de la continuidad académica de las probables víctimas.

A estos antecedentes, se suman otros casos de mujeres trabajadoras de la Secretaría de Salud, que se hicieron públicos. De los más destacado cabe mencionar, el caso de una enfermera que permaneció varios días viviendo, comiendo y durmiendo frente al Palacio de Gobierno, con la finalidad de solicitar su reinstalación, después de denunciar amenazas, hostigamiento, cambio de adscripción, falta de capacitación y despido. Otro caso se refirió a la persona que con actividades en un programa estatal denunció desde 2021, violencia laboral, institucional y de género; posteriormente habría sido separada de su empleo, a pesar de que contaba con medidas cautelares; por lo que, se vió en la necesidad de presentar e impulsar una demanda laboral contra el Instituto Chihuahuense de Salud.

Estos dos casos se exponen sin prejuzgar sobre las versiones contrapuestas ni sobre la responsabilidad de las personas señaladas. Su relevancia desvela el hecho de que existen antecedentes que muestran a mujeres que ante la omisión y negligencia de la autoridad, tuvieron que acudir a la manifestación pública, a peticiones ciudadanas, a procedimientos laborales y a otras instancias para conseguir que sus reclamos fueran escuchados.

Los asuntos descritos tienen un elemento común: la respuesta institucional comenzó, se intensificó o adquirió visibilidad después de que las víctimas y sus redes hicieron públicos los hechos. Esto obliga a preguntarse cuántos casos más permanecen ocultos, cuántas personas no denuncian por miedo a perder su empleo, salario, plaza, residencia o desarrollo profesional y cuántas abandonan silenciosamente la institución sin que sus afectaciones sean registradas.

No se tiene conocimiento público de que alguno de estos casos haya concluido con una reparación integral del daño. En varios han transcurrido años sin que exista una determinación definitiva, restitución completa, rehabilitación, compensación, satisfacción o garantías efectivas de no repetición. Mientras los procedimientos permanecen inconclusos, el daño se agrava por la incertidumbre que afecta psicológicamente a las víctimas, las represalias, la pérdida de ingresos, la afectación profesional, la exposición pública y la percepción de impunidad.

La repetición de casos entre 2021 y 2026 impide considerarlos simples conflictos individuales. Exige determinar si la violencia laboral y de género se ha normalizado o institucionalizado dentro de determinadas áreas de la Secretaría de Salud y qué acciones concretas ha adoptado la dependencia durante estos años para prevenirla, identificarla, investigarla, sancionarla y repararla.

IV. Afectaciones psicológicas, psicosociales, laborales y económicas

Las consecuencias de la violencia laboral, sexual e institucional en el sector salud pueden afectar gravemente la salud mental y física, la estabilidad económica, la vida familiar, el desarrollo profesional y el proyecto de vida de las víctimas.

Dos evaluaciones psicológicas realizadas en 2024, identificaron en uno de los casos, depresión grave o severa, ansiedad severa, indicadores relacionados con estrés postraumático, baja autoestima, inadaptación y deterioro laboral, familiar y social. Aunque estos peritajes especializados, no determinan por sí solas responsabilidad penal o administrativa, sí constituyen evidencia especializada de la gravedad del daño y de la necesidad de tratamiento, protección y reparación integral. Los demás casos públicos muestran consecuencias objetivas, igualmente graves: hospitalización en estado crítico, renuncia de residentes, interrupción de la formación médica, pérdida del empleo y de ingresos, cambio de adscripción, desplazamiento profesional, litigios prolongados y exposición pública, para conseguir ser escuchadas. Sin una evaluación especializada no puede atribuirse un diagnóstico psicológico concreto a todas las personas afectadas, pero sí puede reconocerse que tales consecuencias alteran su vida laboral, académica, económica, familiar y social.

Las personas directamente afectadas en los casos descritos son mujeres y, al menos en dos de ellos, madres responsables del sostenimiento de sus familias, lo que constituye una doble violencia de género contra las mujeres. Esta circunstancia debe utilizarse como ejemplo claro que refleja y representa el grave fenómeno de este tipo de violencia ejercida contra mujeres y, particularmente la violación a varios de sus derechos humanos debido a la pérdida del salario, el empleo o la continuidad profesional, que además afecta a las personas convivientes que dependen económica y emocionalmente de dichas mujeres.

La perspectiva interseccional exige analizar cómo el género, la maternidad, la dependencia económica, la subordinación jerárquica y la necesidad de conservar una plaza o evaluación académica pueden aumentar el riesgo de represalias y dificultar la denuncia. Cuando la respuesta institucional es tardía, fragmentada o inexistente, las afectaciones iniciales se profundizan y extienden durante años.

Ninguna política de cero tolerancia puede considerarse efectiva mientras las víctimas tengan que acudir a los medios, manifestarse frente a edificios públicos o sostener prolongados procedimientos para ser escuchadas. La Secretaría debe explicar qué mecanismos ha implementado desde 2021, qué resultados han producido y cuántas víctimas han recibido una reparación integral y efectiva.

V. Reparación integral y consecuencias de invisibilizar el daño

La reparación integral no se agota en ofrecer terapia ni depende de que exista sentencia penal. Conforme a la legislación de víctimas, debe diseñarse según el daño y puede comprender restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.

En el ámbito laboral y académico puede requerir, según el caso: restablecimiento de funciones, salario, adscripción, antigüedad y oportunidades; continuidad o reposición de rotaciones y evaluaciones; atención médica y psicológica especializada; compensación por pérdidas comprobadas; reconocimiento institucional de las afectaciones; conclusión diligente de procedimientos; sanción cuando corresponda; revisión de cadenas de mando; capacitación evaluable; y mecanismos permanentes de prevención.

Cuando el daño no se reconoce ni se repara, aumenta la impunidad de violencia contra mujeres, se fortalece la visión patriarcal y misógina contra las mujeres y se consolida la pérdida de confianza en las instituciones.

Por otro lado, la ausencia de reconocimiento y de reparación de daño, agrava los síntomas, aumenta el abandono laboral o académico y se envía al resto del personal el mensaje de que denunciar tiene un costo mayor que guardar silencio. La invisibilización favorece la cifra negra, permite la repetición, expone a nuevas personas y transforma una conducta individual en un problema institucional. Una política de cero tolerancias sólo es verificable si se traduce en presupuesto,

personal especializado, plazos, protección efectiva, datos públicos anonimizados, resultados y supervisión independiente.

VI. Necesidad de respuestas verificables

El artículo 66 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua exige preguntas sucintas y una breve motivación. Para que la rendición de cuentas sea material y no retórica, las respuestas deben identificar documentos, fechas, unidades responsables, plazos, cifras y resultados; distinguir entre quejas, denuncias, orientaciones, investigaciones y procedimientos; proteger los datos personales; y permitir conocer qué medidas se adoptaron sin revelar la identidad de las víctimas.

Por lo anteriormente expuesto, se formulan a la persona titular de la Secretaría de Salud del Estado las siguientes:

PREGUNTAS

1. ¿Cuenta la Secretaría de Salud con un protocolo vigente, específico y obligatorio para prevenir, recibir, atender, investigar y canalizar casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual aplicable al personal adscrito, comisionado, eventual, en formación, interno, residente, pasante y prestador de servicio social? Indique denominación, fecha de emisión y publicación, fundamento jurídico, ámbito de aplicación, autoridad emisora y unidad responsable; anexe copia íntegra y evidencia de su difusión.
2. Si no existe dicho protocolo, ¿qué instrumento se aplica actualmente, desde qué fecha, con qué fundamento y qué calendario, responsables y presupuesto se han aprobado para emitir uno? Precise cómo se atienden, mientras tanto, las denuncias y las situaciones de riesgo.
3. Describa el procedimiento vigente desde el primer contacto hasta la determinación final: canales de recepción, posibilidad de denuncia verbal, anónima o de tercera persona, entrevista especializada, requisitos, autoridad receptora, valoración de riesgo, medidas urgentes, investigación, derecho de audiencia, resolución, notificación, impugnación, seguimiento y cierre. Señale los plazos máximos de cada etapa y anexe formatos, diagramas o lineamientos utilizados.
4. ¿Qué unidad o personas servidoras públicas reciben e investigan estos asuntos y qué mecanismos

garantizan su competencia, independencia, perspectiva de género, confidencialidad y ausencia de conflicto de interés, especialmente cuando la persona señalada ocupa un cargo directivo o tiene autoridad sobre testigos? Anexe estructura, perfiles, nombramientos, capacitación y reglas de excusa o recusación.

5. Del 1 de enero de 2020 a la fecha de respuesta, ¿cuántos reportes, orientaciones, quejas y denuncias ha recibido la Secretaría por violencia laboral, acoso laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, violación sexual y represalias? Desglose por año, institución u hospital, municipio, tipo de vínculo de la probable víctima y de la persona señalada, sexo, relación jerárquica, vía de recepción y estado procesal, en datos anonimizados.
6. En el mismo periodo, ¿cuántas investigaciones administrativas se iniciaron, ¿cuántas se remitieron al Órgano Interno de Control, Fiscalía, instituciones educativas u otras autoridades, ¿cuántas concluyeron y con qué resultado? Informe tiempos promedio y máximo de tramitación, archivo, incompetencia, prescripción, sanciones impuestas y cumplimiento de éstas, sin datos personales.
7. ¿Cuántas medidas de protección se dictaron desde 2020, de qué tipo, en qué plazo desde el conocimiento de los hechos y durante cuánto tiempo? Distinga prohibición de contacto, cambio de mando o supervisión, reubicación o suspensión cautelar de la persona señalada, cambio de turno, acompañamiento, protección digital, atención médica o psicológica y otras medidas.
8. ¿En cuántos casos se cambió de adscripción, sede, turno, funciones o condiciones a la probable víctima y en cuántos a la persona señalada? Precise el fundamento, si existió evaluación de riesgo, si se recabó la opinión o consentimiento de la víctima y qué salvaguardas se aplicaron para impedir reducción salarial, degradación funcional, afectación académica, pérdida de antigüedad u oportunidades y represalias.
9. ¿Qué mecanismo específico existe para detectar, registrar, investigar y sancionar represalias posteriores a una denuncia, incluidas reducción salarial, retiro de funciones, evaluaciones adversas, sobrecarga de trabajo, cambio de adscripción, amenazas, aislamiento, difusión de información, bloqueo profesional o académico y terminación de la relación? Informe número de reportes y resultados desde 2020.

10. Respecto del Hospital General Dr. Javier Ramírez Topete, ¿en qué fecha y por qué vía tuvo conocimiento por primera vez la Secretaría de los señalamientos; qué autoridades fueron informadas; qué diligencias, valoraciones de riesgo y medidas se realizaron antes y después de que el caso fuera público; cuántas personas fueron entrevistadas; y cuál es el estado de cada investigación? Anexe versiones públicas de acuerdos, actas, comunicaciones y cronología institucional.

11. En ese caso, ¿qué medidas se adoptaron respecto de las personas señaladas y qué coordinación existió con cada universidad? Precise qué institución decidió el retiro de estudiantes, cuántas personas fueron trasladadas, cómo se garantizó su continuidad académica y clínica, quién absorbió los costos y qué acciones tomó la Secretaría para evitar que las probables víctimas soporten las consecuencias de la medida de seguridad.

12. ¿Qué investigaciones institucionales, diagnósticos de clima laboral o revisiones de cadena de mando se realizaron a raíz de los casos públicos de 2023 en el Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo", de 2024 y 2025 en el Hospital Central Universitario y el Hospital Infantil, y de 2026 en el Hospital General Dr. Javier Ramírez Topete? Informe hallazgos, acciones correctivas, responsables, fechas de cumplimiento e indicadores de eficacia.

13. Respecto de la Mesa Interinstitucional de carácter permanente anunciada el 3 de junio de 2023 para prevenir y atender violencia, acoso, hostigamiento o discriminación hacia estudiantes y personal en formación en hospitales, indique su fundamento e instrumento de creación, integración vigente, facultades, población protegida, reglas de operación, presupuesto, número y fechas de sesiones, casos recibidos, medidas de protección, canalizaciones, investigaciones, resoluciones, convenios o protocolos creados o modificados, indicadores y resultados de 2023 a la fecha. Anexe versiones públicas de actas e informes; explique si continúa funcionando, cómo se evalúa su eficacia, por qué no se han publicado resultados, si atiende también a personal de base, eventual y directivo, y qué mecanismo externo e independiente -incluida, en su caso, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos- supervisa su actuación.

14. ¿Qué acciones concretas adoptó la Secretaría para cumplir sus deberes legales después de la Recomendación

06/2026 de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, independientemente de su no aceptación? Indique si inició investigaciones, implementó mecanismos de denuncia, emitió protocolo, efectuó valoración de riesgo, otorgó atención, reparó daños o adoptó garantías de no repetición; anexe evidencia documental y fundamento de cada decisión.

15. ¿Qué medidas de reparación integral ha otorgado la Secretaría desde 2020 a víctimas de violencia laboral o sexual? Desglose, de manera anonimizada, restitución laboral o académica, rehabilitación médica o psicológica, compensación, satisfacción y garantías de no repetición; indique criterios de acceso, autoridad responsable, presupuesto ejercido, seguimiento y evaluación del resultado.

16. ¿Qué acciones de prevención se ejecutaron de 2020 a la fecha? Informe por año el contenido, población objetivo, número de participantes, cargos directivos incluidos, presupuesto, proveedor o unidad impartidora, mecanismos de evaluación y resultados. Distinga difusión general de capacitación especializada y señale si la acreditación es requisito para ejercer funciones de mando, docencia o supervisión clínica. 17. ¿Qué mecanismos de coordinación y supervisión existen con las universidades y las sedes clínicas para proteger a personas internas, residentes, pasantes y prestadoras de servicio social? Anexe convenios o cláusulas aplicables e indique canales externos a la cadena docente, reglas para cambio de sede sin perjuicio, continuidad de becas y evaluaciones, y responsabilidades de cada institución ante una denuncia.

18. ¿Qué disposiciones y controles aplica la Secretaría para garantizar jornadas, guardias, descanso postguardia, supervisión, seguridad del paciente y prevención de riesgos psicosociales del personal médico en formación? Informe marco normativo, mecanismos de registro, inspecciones, incumplimientos detectados y medidas correctivas por hospital desde 2020.

19. ¿Cuántos comités de ética, igualdad, prevención de violencia o instancias equivalentes funcionan en la Secretaría y sus organismos o unidades? Precise integración, facultades, sesiones, asuntos recibidos, medidas emitidas, seguimiento, presupuesto, reglas de confidencialidad y resultados anuales; anexe instrumentos de creación y versiones públicas de informes.

20. ¿Qué sistema de información utiliza la Secretaría para registrar y dar seguimiento a estos casos sin duplicidades y con protección de datos? Indique variables, responsables, controles de acceso, interoperabilidad con el Órgano Interno de Control, universidades y autoridades de procuración de justicia, así como estadísticas e indicadores que se publican.

21. ¿Qué metas, indicadores, presupuesto, responsables y calendario adoptará la Secretaría durante los próximos doce meses para reducir la violencia laboral y sexual, acortar los tiempos de atención, aumentar la protección efectiva, evitar represalias y medir la confianza del personal para denunciar? Señale el mecanismo de evaluación pública y la autoridad externa que verificará su cumplimiento.

22. ¿Cuenta la Secretaría de Salud con un registro consolidado de las personas servidoras públicas señaladas por violencia laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia institucional, violencia de género o represalias en procedimientos iniciados del 1 de enero de 2020 a la fecha?

23. ¿Cuántas personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Salud o a sus organismos han sido señaladas ante los órganos internos de control por las conductas referidas? Desglose la respuesta por año, cargo, nivel jerárquico, adscripción y estado del procedimiento.

24. ¿Cuántas personas servidoras públicas han sido señaladas en procedimientos laborales promovidos ante la autoridad arbitral competente por hechos relacionados con violencia laboral, discriminación o represalias? Desglose por año, cargo, adscripción y estado procesal. 25. ¿Cuántas personas servidoras públicas han sido señaladas en quejas tramitadas ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos por violencia laboral, sexual, institucional o de género? Desglose por año, cargo, adscripción y número de expediente en versión pública.

26. ¿Cuántas personas servidoras públicas han sido señaladas en denuncias o carpetas de investigación iniciadas ante la Fiscalía General del Estado por hechos relacionados con violencia laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, discriminación o represalias? Desglose por año, cargo, adscripción y estado de la investigación.

27. ¿Cuántos casos relacionados con personal de la Secretaría de Salud han sido atendidos o canalizados por el Instituto

Chihuahuense de las Mujeres? Desglose por año, tipo de atención, cargo y adscripción de la persona señalada y resultado de la intervención, sin revelar datos de las víctimas.

28. ¿Qué mecanismo de coordinación utiliza la Secretaría para conocer y dar seguimiento a los casos tramitados simultáneamente ante los órganos internos de control, la autoridad laboral, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, la Fiscalía General del Estado y el Instituto Chihuahuense de las Mujeres?

29. ¿Cuántas personas servidoras públicas señaladas fueron separadas, suspendidas, reubicadas o sujetas a limitaciones de contacto como medida cautelar durante la investigación? Desglose por año, cargo, adscripción, medida adoptada y duración.

30. ¿Cuántos procedimientos relacionados con estas conductas concluyeron con determinación de responsabilidad, sanción, inexistencia de responsabilidad, archivo, incompetencia o prescripción? Desglose por año, autoridad resolutora, cargo y adscripción de la persona investigada.

31. ¿Cuántas víctimas recibieron medidas de restitución laboral o académica, rehabilitación médica o psicológica, compensación, satisfacción o garantías de no repetición como resultado de esos procedimientos? Desglose por año, tipo de medida, autoridad responsable y estado de cumplimiento.

32. Respecto de los procedimientos concluidos mediante resolución firme o de los casos en que la identidad de la persona servidora pública señalada ya sea legalmente pública, proporcione su nombre, cargo, adscripción, conducta investigada, autoridad que conoció del asunto, sentido de la resolución y sanción impuesta. Respecto de las investigaciones en trámite, entregue una versión pública que identifique cuando menos el cargo, nivel jerárquico, adscripción, medida cautelar y estado procesal, sin revelar datos de las víctimas.

PUNTOS SOLICITADOS

En virtud de lo dispuesto por las fracciones III, IV y V del artículo 66 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, solicitó:

PRIMERO. A la Presidencia, que, una vez constatado el

cumplimiento de los requisitos constitucionales, turne las preguntas a la persona titular de la Secretaría de Salud, con aviso a la persona titular del Poder Ejecutivo, a más tardar en la segunda sesión posterior a su formulación ante el Pleno o en la siguiente cuando se presenten ante la Diputación Permanente.

SEGUNDO. Que la respuesta se emita por escrito, de manera completa, congruente, fundada, motivada y acompañada de los anexos y versiones públicas solicitados, dentro del plazo constitucional de veinte días naturales contado a partir de la recepción de las preguntas, salvo la prórroga excepcional y motivada prevista en el propio artículo 66.

TERCERO. Que, recibida la respuesta, se haga del conocimiento del Congreso o de la Diputación Permanente y se dé vista a la suscrita para el análisis y, en su caso, debate correspondiente, en términos de la fracción V del artículo 66 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua.

Dado en la sede del Palacio del Poder Legislativo, en sesión llevada a cabo a los tres días del mes de agosto de dos mil veintiséis.

ATENTAMENTE. DIP. JAEL ARGÜELLES DÍAZ, GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA].

- El C. Dip. Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez, Presidente.- P.R.I.: Muchas gracias, Diputada.

Esta Presidencia recibe el asunto y le otorgará el trámite previsto en el artículo 66 de la Constitución Política del Estado

Muchas gracias por su presencia, que tengan un excelente día.

[Hace sonar la campana].

CONGRESO DEL ESTADO

MESA DIRECTIVA.

II AÑO EJERCICIO CONSTITUCIONAL.

SEGUNDA DIPUTACIÓN PERMANENTE.

Presidente:

Dip. Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez.

Vicepresidentes:

Dip. Óscar Daniel Avitia Arellanes.

Dip. Nancy Janeth Frías Frías.

Secretarios:

Dip. Francisco Adrián Sánchez Villegas.

Dip. Pedro Torres Estrada.

Prosecretarios:

Dip. Irlanda Dominique Márquez Nolasco.

Dip. Edna Xóchitl Contreras Herrera.

Dip. Rosana Díaz Reyes.

Dip. José Luis Villalobos García.

9.

SE LEVANTA LA SESIÓN

- El C. Dip. Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez, Presidente.- P.R.I.: Habiéndose desahogado todos los puntos del orden del día, se cita para el 14 de agosto del año 2026, a las once horas, en el Salón Legisladores del Poder Legislativo, con el propósito de llevar a cabo la sesión de la Diputación Permanente.

Siendo las once horas con cuarenta y tres minutos, del día 3 de agosto del año 2026, se levanta la sesión.