H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

ACUERDO No.
LXVII/PPACU/0644/2023 II D.P.
UNÁNIME

H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

PRESENTE. –

La suscrita, **Jael Argüelles Díaz,** en mi carácter de Diputada de la Sexagésima Séptima Legislatura y como Representante Parlamentaria del Partido del Trabajo, con fundamento en los artículos 68 fracción primera de la Constitución Política del Estado de Chihuahua: 167 fracción primera, 169 y 174, todos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo; así como los numerales 75 y 76 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo, acudo ante esta Honorable Asamblea a presentar **proposición con carácter de Punto de Acuerdo, a fin de prevenir, erradicar, denunciar y, en su caso, sancionar el acoso y hostigamiento laboral hacia los médicos residentes,** lo anterior al tenor de la presente:

Exposición de motivos

12 años de educación básica más 7 años de universidad contando el internado de pregrado y el servicio social para ser médico cirujano, competencia ardua y de mucho estudio para lograr acreditar el examen de especialidad para ser médico residente. ¿Qué nos motiva? Las ganas de salir adelante, de ver en la educación una oportunidad, nos motiva la vocación y el sentido humano por ayudar a las personas.

Entonces, ¿qué podría motivar a que una médica residente intentara suicidarse? ¿Qué trato se recibe en las residencias? ¿Dónde se pierde la capacitación o la enseñanza y comienza el hostigamiento?

Las respuestas han sido visibilizadas por el lamentable caso de una compañera egresada de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) que realizaba su residencia en el área de Ginecología del Hospital General "Doctor Salvador Zubirán".

Recientemente los medios de comunicación dieron cuenta del caso de una médica residente que intentó suicidarse, se presume, debido a que era víctima de acoso laboral en el área en donde realizaba su residencia, y que fue esto lo que la llevó a tomar la decisión de atentar contra su vida.

Según las denuncias en redes, ella es uno de los cuatro casos de acoso y hostigamiento que se han presentado en dicho hospital en el último mes; en los otros tres, los afectados terminaron por renunciar.

Se presume, de acuerdo a compañeras de ella que así lo señalan, porque ella no denunció, que fue debido al abuso que sufría, y por lo cual fue ingresada en estado crítico a un hospital de la ciudad de Chihuahua

La Ley Federal del Trabajo establece que un Médico Residente es el profesional de la medicina titulado que ingresa a una unidad médica para cumplir una residencia, la cual será el establecimiento hospitalario para cumplir las residencias; mientras

que la residencia es el conjunto de actividades que debe cumplir un médico residente en período de adiestramiento.

Se establece que Médicos Residentes tienen derecho a disfrutar de las prestaciones necesarias, y sobre el tiempo, quedan incluidos la jornada laboral junto al adiestramiento en la especialidad, tanto en relación con pacientes como en las formas de estudio o práctica para disfrutar de reposo e ingerir alimentos; en general lo relacionado a trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad se contempla en los artículos 353-A a 353-I.

El mismo ordenamiento legal menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familias. Señala que es de interés social el garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento y la formación para el trabajo.

Además de ello se define el hostigamiento como: "el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas".

Aquí es necesario hacer una pausa para expresar un merecido y sentido reconocimiento a todas las y los médicos que diariamente ejercen su labor de manera íntegra y que ponen su conocimiento al servicio de la comunidad tanto en la enseñanza como en su práctica.

¿Qué tan común es el abuso laboral en las y los residentes médicos? Es más frecuente de lo que se cree. El estrés médico es muy común y fue mayor con la pandemia, una consecuencia de ello ha sido el incremento del burnout o desgaste profesional médico. Las consecuencias del síndrome son amplias e importantes y afectan a la salud mental, a la salud física, a la calidad de vida y a la eficacia profesional.

Dada la prevalencia del estrés entre los médicos, el psiquiatra Okinoura planteó la definición del "síndrome médico" como un trastorno con entidad independiente. Su aparición es frecuente al terminar los estudios y comenzar el ejercicio profesional. Los médicos creen que su profesión los hace invulnerables y están protegidos del estrés que amenaza a otras personas, aunque se trate de una percepción sesgada de la realidad. El agotamiento ocurre principalmente en los centros de salud.

El estudio "Experiencias de maltrato y hostigamiento en médicos residentes", define el acoso laboral como la conducta intimidante, degradante, ofensiva o maliciosa que se ejerce de manera persistente contra un individuo. Éste suele ser tolerado y justificado en todos los niveles de la práctica médica, considerándose como una conducta inherente a la formación.

Se vincula con la aparición de síntomas como pérdida de confianza, fatiga, sentimientos depresivos y ausentismo laboral, que afectan negativamente la productividad y el aprendizaje profesional en el ámbito académico.[1]

El mismo estudio destaca que la Asociación Médica Británica comunicó que el acoso es frecuente por parte de los pares, los adscritos del grupo médico y los directivos, la mayoría de los médicos indicaron que fueron testigos del sometimiento

[1] https://www.medigraphic.com/pdfs/circir/cc-2014/cc143h.pdf

y acoso hacia sus compañeros. Señalaron que las formas más comunes de intimidación o acoso consistieron en denigrar y vulnerar el trabajo, retener información necesaria, ignorar o excluir, así como interferir indebidamente en el desarrollo laboral (desvalorizando los esfuerzos y desmoralizándolos).

En la Revista Médica del IMSS, en el estudio: Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido*, se señala que en México, en un estudio realizado en 2005 en dos hospitales formadores de pediatras en el norte del país se encontró una prevalencia de acoso en general de 93%, en la que predominó la violencia física y psicológica (32 y 15%, respectivamente), seguidas de la verbal (28%) y la sexual (3%).[2]

Este artículo señala que como consecuencias del acoso laboral, durante la formación académica de una especialización, están la afectación del estado emocional, principalmente enojo, miedo o ansiedad, culpa, vergüenza, disminución de la satisfacción de realizar una residencia, disminución de la confianza como doctor, afectación del desempeño académico y la calidad de la atención que se les brinda a los pacientes, insatisfacción laboral, burnout, abuso de alcohol, drogas ilícitas o automedicación, ideación o intento suicida.

En general, en estos estudios se encontró que la víctima no reacciona para protegerse de las agresiones; sin embargo, algunas acciones descritas son ignorar la intimidación, contárselo a algún compañero, confrontar a la persona, presentar una queja ante las autoridades o una queja administrativa. Los alumnos no reportan

[2] https://www.redalyc.org/journal/4577/457749926014/html/

el incidente por no considerarlo serio, por temor a las consecuencias, por no saber cómo o con quién quejarse, porque pensaron que el problema desaparecería solo, porque los compañeros los convencieron de no hacerlo, o por considerar que no tiene ningún caso.

La normalización de la violencia es un fenómeno que ha complicado la vida en sociedad. No hay manera de verlo diferente pues lo que estamos viviendo es la aceptación de un maltrato, y en el peor de los casos, el suicidio o el intento de éste.

La realidad es que existe un grave problema de salud pública, ya que se padece acoso, violencia y discriminación, por lo que es necesario que el gremio, en todos los niveles, cuente con una estabilidad y salud mental que sea resultado del respeto y la igualdad durante la profesionalización de la labor médica y la capacitación.

Es necesario romper el ciclo de violencia al interior de instituciones de salud como los hospitales, y para ello existen áreas de oportunidad, así como estrategias que deben implementarse para terminar con este fenómeno antes de que él termine con las y los profesionales de la salud.

Este fenómeno debe observarse tanto como una responsabilidad individual como del Estado, las autoridades deben contar con procesos claros y transparentes que fomenten la denuncia y eliminen la arbitrariedad para dar paso a un sistema de méritos y responsabilidades. Es claro que ante el abuso, no debe haber permisividad, ante el abuso debe haber consecuencias para quien realice estos actos y no para quien denuncia.

Y es que, cuando pasan estos casos, regularmente y de acuerdo con el estudio: Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido:

> *...el abuso se relaciona con la jerarquía...por lo que la mayoría de los afectados ignoraron el evento o no hicieron nada al respecto, principalmente por creer que no lograban nada, que les causaría más problemas o por temor a represalias.*

Por ello, a través de la presente acuerdo hacemos un llamado a la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo Federal en su calidad de coordinador del Sistema Nacional de Salud, ya que dicho Sistema se constituye por las dependencias y entidades de la Administración Pública, tanto federal como local, y de las personas físicas o morales de los sectores social y privado, que presten servicios de salud, tomando en consideración que uno de sus objetivos es *"impulsar un sistema racional de administración y desarrollo de los recursos humanos para mejorar la salud"* y, adicional a ello, corresponde a la Secretaría de Salud apoyar la coordinación entre las instituciones de salud y las educativas para formar y capacitar recursos humanos para la salud y coadyuvar a que la formación y distribución de los recursos humanos para la salud sea congruente con las prioridades del Sistema Nacional de Salud.

El exhorto propone que se realicen las acciones necesarias para prevenir, denunciar y, en su caso, sancionar el acoso y hostigamiento laboral del que puedan ser objeto las y los médicos residentes adscritos a instituciones del Sistema Nacional de Salud,

contemplado, entre otras medidas, una figura independiente de cualquier nivel de autoridad que funja como receptor de denuncias.

En el mismo sentido, se propone que el Consejo Estatal de Salud, que funge como órgano de consulta y asesoría en materia de salud y en donde coinciden titulares de la Secretaría de Salud, de Trabajo y Previsión Social, Instituto Chihuahuense de Salud, las rectorías de la UACH y UACJ, entre otros, establezcan un Comité Técnico Interinstitucional Especializado para prevenir y eliminar el hostigamiento laboral en hospitales, coadyuvando a la generación de mecanismos de denuncia y seguimiento de casos que permitan una atención inmediata a la problemática.

El contar con profesionales capacitados, que no hayan sido expuestos a hostigamiento generará cerrar un círculo de violencia, crecer en ambientes libres de discriminación y en donde el aprendizaje se produzca con fundamentos cientificos y humanos, procurando a su vez servicios que garanticen el derecho a la protección de salud en su más amplio espectro para toda la población.

Por lo anteriormente expuesto, y con fundamento en lo dispuesto en los artículos invocados, someto a consideración de esta Honorable Asamblea, el siguiente proyecto con carácter de:

ACUERDO

PRIMERO. - La Sexagésima Séptima Legislatura del H. Congreso del Estado exhorta atenta y respetuosamente a la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo Federal, con el objeto de solicitar se realicen las acciones

necesarias y suficientes para prevenir, erradicar, denunciar y, en su caso, sancionar el acoso y hostigamiento laboral del que puedan ser objeto las y los médicos residentes adscritos a instituciones del Sistema Nacional de Salud, contemplando, entre otras medidas, una figura independiente de cualquier nivel de autoridad que funja como receptor de denuncias, así como promover la salud mental y el cumplimiento de los derechos laborales de las y los médicos residentes.

SEGUNDO. - La Sexagésima Séptima Legislatura del H. Congreso del Estado exhorta atenta y respetuosamente al Poder Ejecutivo del Estado, en su calidad de Presidencia del Consejo Estatal de Salud y a la Secretaría de Salud del Estado de Chihuahua, como Secretaría Ejecutiva del mismo Consejo, para que, con fundamento en las atribuciones conferidas en las fracciones III y VII del artículo 28 de la Ley Estatal de Salud, tengan a bien establecer un Comité Técnico Interinstitucional con el fin de generar las acciones necesarias para prevenir y eliminar el hostigamiento laboral en hospitales, coadyuvando a la generación de mecanismos de denuncia y seguimiento de casos que permitan una atención inmediata a la problemática, principalmente aquellos actos de violencia física o psicológica que se ejerzan contra las y los médicos residentes.

ECONÓMICO.- Aprobado que sea, remítase el presente acuerdo, así como la iniciativa que le dio origen, a las autoridades antes mencionadas.

Dado en el Recinto Oficial del Honorable Congreso del Estado, a los nueve días del mes de junio del año dos mil veintitrés.

A T E N T A M E N T E

DIP. JAEL ARGÜELLES DÍAZ
REPRESENTANTE PARLAMENTARIA
PARTIDO DEL TRABAJO