

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 revisarían 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

- 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 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

NOTA TÉCNICA Y FUENTES DE CONSULTA

La presente versión distingue entre hechos documentados, señalamientos periodísticos y conclusiones periciales. Las referencias periodísticas no sustituyen una investigación ni implican determinación de responsabilidad. Los datos sensibles de las víctimas deben conservarse bajo reserva y las respuestas institucionales deben entregarse en versión pública.

1. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua, artículo 66, texto vigente consultado el 27 de julio de 2026.

<https://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/constitucion/archivos/Constitucion/actual.pdf>

2. Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua, Recomendación 06/2026, de 21 de abril de 2026.

<https://cedhchihuahua.org.mx/portal/Recomendaciones/2026/rec-06.pdf>

3. Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, texto vigente con reforma publicada el 1 de julio de 2026.

<https://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/153.pdf>

4. Protocolo de Actuación en Casos de Violencia, Acoso y Hostigamiento Laboral del H. Congreso del Estado de Chihuahua, actualización enero de 2025

<https://www.congresochihuahua2.gob.mx/transparencia/archivos/procedimientos/56.pdf>

5. Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Información sobre violencia contra las mujeres, incidencia delictiva y llamadas de emergencia 9-1-1.

<https://www.gob.mx/sesnsp/documentos/informe-de-violencia-contra-las-mujeres>

6. La Jornada, “Acoso sexual y laboral a residentes de hospital en Chihuahua”, 2 de junio de 2023.

<https://www.jornada.com.mx/2023/06/02/estados/026n2est>

7. El Diario de Chihuahua, “Casi termina con su vida por violencia en el Central”, 15 de septiembre de 2025.

<https://www.eldiariodechihuahua.mx/local/2025/sep/15/casi-termina-con-su-vida-por-violencia-en-el-central-731474.html>

8. AR Noticias, “Destapan presunto acoso sexual y laboral en Hospital Ramírez Topete”, 8 de junio de 2026.

<https://arnoticias.com.mx/pub/68447>

9. El Heraldo de Chihuahua, “Retiran a residentes de hospital en Cuauhtémoc tras denuncias de acoso”, 12 de junio de 2026.

<https://oem.com.mx/elheraldodechihuahua/local/retiran-a-residentes-de-hospital-en-cuauhtemoc-tras-denuncias-de-acoso-30508012>

10. NetNoticias, “Cumple enfermera 5 días de manifestación”, 27 de agosto de 2024.

<https://netnoticias.mx/estatal/cumple-enfermera-5-dias-de-manifestacion>

11. NetNoticias, “Aclara SS situación de enfermera despedida”, 28 de agosto de 2024.

<https://netnoticias.mx/estatal/aclara-ss-situacion-de-enferma-despedida>

12. Petición pública, “Exigimos alto a la violencia institucional y de género en Secretaría de Salud de Chihuahua”, 26 de agosto de 2023.

<https://www.change.org/p/ssaludchih-gobiernoedochih-marucampos-g-exigimos-alto-a-la-violencia-institucional-y-de-g%C3%A9nero-en-secretar%C3%ADa-de-salud-de-chihuahua>

13. Secretaría de Salud del Estado de Chihuahua, “Establece Secretaría de Salud Mesa Interinstitucional para prevenir y dar atención a casos de violencia laboral”, 3 de junio de 2023.

<https://www.chihuahua.gob.mx/prensa/establece-secretaria-de-salud-mesa-interinstitucional-para-prevenir-y-dar-atencion-casos-de>

14. Al Instante Chihuahua, “Denuncian trabajadores abusos en el Hospital Central: personal de enfermería trabaja en condiciones inhumanas”, 29 de agosto de 2024.

<https://alinstantechihuahua.com/2024/08/29/denuncian-trabajadores-abusos-en-el-hospital-central-personal-de-enfermeria-trabaja-en-condiciones-inhumanas/>

15. Al Instante Chihuahua, “Reitera Secretario de Salud estatal investigación de presuntas prácticas abusivas en el Hospital Central”, 30 de agosto de 2024.

<https://alinstantechihuahua.com/2024/08/30/reitera-secretario-de-salud-estatal-investigacion-de-presuntas-practicas-abusivas-en-el-hospital-central/>

16. Al Instante Chihuahua, “Denuncian abusos y acoso laboral en el Hospital Central por parte de jefes de Enfermería”, 23 de septiembre de 2024.

<https://alinstantechihuahua.com/2024/09/23/denuncian-abusos-y-acoso-laboral-en-el-hospital-central-por-parte-de-jefes-de-enfermeria/>

17. Al Instante Chihuahua, “Denuncian abusos y maltratos a pasantes de enfermería en el Hospital Central”, 14 de octubre de 2024.

<https://alinstantechihuahua.com/2024/10/14/denuncian-abusos-y-maltratos-a-pasantes-de-enfermeria-en-el-hospital-central/>

18. La Opción de Chihuahua, “Exigen enfermeras homologación y mejor trato laboral”, 13 de febrero de 2025.

<https://laopcion.com.mx/local/exigen-enfermeras-homologacion-y-mejor-trato-laboral-20250213-483868.html>

19. El Diario de Chihuahua, “Denuncian maltrato residentes de Hospital Central”, 3 de mayo de 2025.

<https://www.eldiariodechihuahua.mx/local/2025/may/02/denuncian-maltrato-residentes-de-hospital-central-697280.html>

20. Al Instante Chihuahua, “Renuncia enfermero del Hospital Central por abusos laborales: ‘No renuncié a mi vocación, renuncié a la toxicidad’”, 17 de junio de 2025.

<https://alinstantechihuahua.com/2025/06/17/renuncia-enfermero-del-hospital-central-por-abusos-laborales-no-renuncie-a-mi-vocacion-renuncie-a-la-toxicidad/>

21. La República, “Denuncian acoso laboral y abusos en Hospital Central Universitario de Chihuahua”, 18 de junio de 2025.

<https://larepublica.com.mx/chihuahua/2025/jun/18/denuncian-acoso-laboral-y-abusos-en-hospital-central-universitario-de-chihuahua-6828.html>

22. Al Instante Chihuahua, “Sin denuncia formal por acoso en Hospital Central; Salud invita a personal a presentar quejas oficiales”, 19 de junio de 2025.

<https://alinstantechihuahua.com/2025/06/19/sin-denuncia-formal-por-acoso-en-hospital-central-salud-invita-a-personal-a-presentar-quejas-oficiales/>