

PUEBLA, PUE., A 01 DE AGOSTO DE 2022

**LIC. ARTURO HERNÁNDEZ TORRES  
COMITÉ DE ÉTICA Y CONFLICTO DE INTERESES  
DE LOS SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO**

**P R E S E N T E.**

La que suscribe Bióloga y Maestra en Administración Pública Aída Zulema Rivas Moreno, personal regularizado con diecisiete años de servicio con código de Apoyo Administrativo en Salud A-2, con número de expediente 14060 y adscrita al Centro de Salud N° 1 Analco, solicito a usted su invaluable apoyo e intervención por una situación de acoso y violencia laboral en mi contra, las cuales he denunciado formalmente ante la autoridad inmediata y las que no se les dio el seguimiento ni la respuesta adecuada en su momento, en estricto apego a la normatividad vigente. Apegada a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en la que uno de sus principales ejes es implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral.

A continuación, detallo los incidentes en orden cronológico; el pasado 29 de julio del año 2021 aproximadamente a las 8:50 horas, fui abordada de manera violenta por la señora Nicolasa María de Jesús Andrade Martínez personal médico de base adscrita a la misma unidad médica, quien un día antes se había acercado dos veces al área de recursos humanos para preguntar por el oficio de autorización de vacaciones para el personal que había estado en confinamiento durante el inicio de la pandemia por covid-19, comentándole que esa información solo la recibe verbalmente de oficina central mi jefe el C.P. Manuel Téllez responsable de recursos humanos y es quien nos da la indicación de que información se le proporciona al personal adscrito a la unidad y que si necesita más información debe consultarlo directamente con él. Ella me comento que le urgía la información porque a su hermano no le querían autorizar las vacaciones, puntualizando que ni conozco a la persona que ella menciona, ni se si labora en los Servicios de Salud del Estado pero puedo asegurar que no es personal del centro de salud Analco, insistiéndole nuevamente que desconocía el origen de esta información y que el ultimo oficio emitido por la Dirección de Operación de Personal era del año anterior es decir 2020 donde se cancelaron las vacaciones a todo el personal en activo ya que por necesidades del servicio nos encontrábamos en contingencia sanitaria.

Un rato más tarde mientras atendía a otros compañeros de la unidad, se acercó nuevamente la señora a la ventanilla con el celular en la mano diciéndome que estaba su hermano al teléfono y que él quería saber de dónde venía la indicación para poder disfrutar el primer periodo vacacional de ese año, reiterándole que es información que desconozco que por favor lo consulte con mi jefe y que yo solo recibo la información que debe dársele al personal de la unidad como es la fecha límite para disfrutarlas y que no conozco la fuente de la información. Yo me encontraba con la Medica Guadalupe Maribel Álvarez López quien en ese momento fungía como coordinadora del centro de salud y quien me había llamado para pedirme una información por lo que ambas nos encontrábamos en el pasillo del nivel superior frente a oftalmología cuando la Medica Nicolasa Andrade comenzó a acusarme con la coordinadora por

el tema en comento, argumentando que me dirigí a ella con groserías y gritándole de manera déspota. Comentó que unos días atrás se me acerco en el jardín y que siempre me trata con respeto, sin embargo, me pregunto por qué no había ido a trabajar que fue a mi lugar y no me había visto por varios días, comentario que me molesto e incomodo mucho porque siempre permanezco en mi área laboral y ella no tiene por qué insinuar que me ausento de mi servicio público, esa para mi si es una falta de respeto. Después de eso la médica agresora le comentó a la coordinadora que esta era la primera y última vez que me permitía esa falta de respeto porque a la otra iría hasta las últimas consecuencias, le dijo "tú me conoces doctora y ya sabes de lo que soy capaz".

Esa intimidación es una amenaza directa hacia mi persona. También le dijo "a mí su jefe me vale madres, doctora". Esta persona se caracteriza por su vocabulario lleno de palabras altisonantes y soeces, se le olvida que se encuentra en un lugar profesional y de servicio público. Le solicitó que me quiten de esa área de trabajo ya que no lo hago bien y para eso me alquilo. Obteniendo como respuesta por parte de la Medica Álvarez una palmadita en la espalda y las palabras "ya tranquila, ya conocemos a la doctora y como se pone, no le haga caso". Al día siguiente levante mi queja por escrito pues es una acusación injusta ya que me caracterizo por ser una persona amable, respetuosa y trabajadora, que no genera conflictos en el ámbito laboral. Solicitando el seguimiento a dicho documento, garantizándome la seguridad y trato respetuoso al que tengo derecho como ser humano y servidora pública de esta Institución Gubernamental, que quedara el antecedente de amenaza y agresión verbal en mi contra por parte de esta persona y quede asentado en su expediente personal.

Lo anterior con fundamento en las Condiciones Generales de Trabajo vigentes, en el Capítulo XII de los Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores en su Sección Primera, Artículo 132 fracción VIII, que a la letra dice "Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales y subalternos", en su Sección Segunda de las obligaciones de los trabajadores Artículo 133 fracción IV, "Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales y subalternos" y en su Sección Tercera de las Prohibiciones de los Trabajadores, Artículo 134 fracción XXXVI, "Fomentar o practicar conductas violentas en cualquiera de sus expresiones".

Queja a la que nunca se le dio atención y cuando algún tiempo después le pregunté a la médica Álvarez su proceder me respondió que solo cuando es desacato a la autoridad se pueden levantar actas administrativas, minimizando la agresión de la que fui víctima.

Posteriormente el 31 de mayo del presente año, al llegar a mi lugar de trabajo mi compañera de servicio la C. Maribel Cuautle me comenta que la médica Andrade se presentó en el área de recursos humanos pidiendo un pase de salida ya que se iba a ir a oficina central a acusarme porque le elimino sus registros de asistencia y por ese motivo se iba a ir a descuento ya que no justificó en tiempo y forma una incidencia. En ese momento se encontraba la C. Marcela Arellano también personal administrativo de la unidad quien puede confirmar que esta persona me acuso de tener injerencia en manipular el Sistema Profesional para la Administración de los Recursos Humanos (SPARH) y eliminar sus registros de asistencia para perjudicarla y le generen descuentos en su salario por concepto de inasistencias. También el Médico Salomón Pérez Morales coordinador del centro de salud se encontraba presente, quien en ningún momento me defendió como se esperaba lo hiciera pues se entiende que él debe conocer el funcionamiento de los servicios de la unidad que coordina, además que su función es mediar y garantizar el respeto a todos sus subordinados.

De acuerdo con las órdenes de protección y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, las autoridades, en el ámbito de su competencia deberán cumplir con la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas y particularmente de las mujeres y niñas.

Sin embargo, le autorizó retirarse a las 8:00 de la mañana cuando es el horario de atención de consulta médica puntualizando que las Condiciones Generales de Trabajo no dicen que se pueda tramitar un pase de salida al inicio de la jornada laboral y además que es ficticio porque solo lo llena "como protección" en caso de una supervisión de permanencia, pero tenemos la indicación del Coordinador de no capturarlo en el sistema para que no se vea perjudicada en su estímulo mensual de puntualidad, mi compañera Maribel refiere que no le quería recibir el documento pues nos hace cómplices de esta falta administrativa, que si lo iba a dejar es para su captura y que si no mejor se lo lleve ella, molestándose la médica Andrade y reclamándole al coordinador por que deja cuestionar sus decisiones e indicaciones por alguien inferior, que siempre se le hacen muecas y no se le atiende bien, queja a la que nuevamente el coordinador no genera ninguna respuesta empática hacia el personal de recursos humanos.

Al día siguiente en relaciones laborales le comentan a mi jefe el C.P. Manuel Téllez que esta persona se presentó para acusarme de haberle eliminado su registro de salida para que se fuera a descuento, a lo que mi jefe les respondió que el pasado 13 de mayo del presente año, omitió registrar su salida y no revisó las incidencias publicadas por recursos humanos en tiempo y forma para solventar con oportunidad su incidencia y como consecuencia procedió el descuento correspondiente. Repetidamente esta señora me difama poniendo en tela de juicio mi integridad, desempeño laboral y honorabilidad. Ya le explicaron que no es posible que alguien pueda manipular los registros de esa manera y que es responsabilidad personal la verificación de nuestras incidencias como lo marcan las condiciones generales de trabajo.

Nuevamente presento mi queja por escrito ahora dirigida a mi representación sindical, ya que no esperaba ninguna respuesta por parte del coordinador del centro de salud, pues ante la omisión en el momento en que ocurrieron los hechos sabía que no daría seguimiento a la misma, la única respuesta que recibí de su parte fue la burla diciéndome que ya no se me iba a acercar porque lo fuera a borrar del planeta porque tengo esos poderes.

Acudiendo mi representación sindical a solicitarle ponerle un alto al proceder violento, agresivo y acosador de esta señora hacia mi persona, comprometiéndose el Medico Salomón Pérez a llamarle la atención e informarme por escrito el seguimiento a mi queja. Cabe hacer mención que nunca se me hizo saber la respuesta, hasta que yo me dirigí a él y le pregunte qué había pasado para informar a mi sindicato y él me dijo "ya se habló con ella y se comprometió a no meterse contigo ni tú con ella".

Esta persona violenta los principios rectores de la disciplina administrativa, sentados en el Art. 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Art. 7 de la Ley Federal de las Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, Art. 49 y 50 de la Ley Estatal de las Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y la Ley Federal de Trabajo.

La Medica Andrade checa su entrada y salida fuera de sus jornadas laborales ausentándose de su servicio, se puede verificar en sus registros de asistencia del mes de julio del presente año donde se observa que ha acudido a checar entrada a las 6:43 a.m. y regresa a checar salida a

las 8:51 p.m., ¿bajo la autorización de quién? ¿del coordinador?, el vigilante le permite el acceso a la unidad médica, ¿por qué? ¿recibe algún tipo de soborno, beneficio o dádiva? Eso la Ley General de Responsabilidades Administrativas lo define como cohecho. Además, que violenta la Sección Tercera de las Prohibiciones a los Trabajadores, de las Condiciones Generales de Trabajo que en su Artículo 134 a la letra dice, "queda prohibido a los Trabajadores, en la fracción XX; Ingresar en las oficinas, establecimientos o talleres fuera de su jornada y horario de trabajo sin la autorización del Jefe de la Unidad Administrativa de la Secretaría, excepto en los casos señalados en estas Condiciones".

Constantemente el personal de enfermería y los mismos pacientes acuden al área de recursos humanos a preguntar si se presentó a laborar porque no está en su consultorio, el mismo coordinador pregunta por ella porque constantemente le reportan que no está dando consulta, el responsable de recursos humanos tiene que estarle llamando para preguntarle dónde está y se hace la aparecida, existe personal puede atestiguar el actuar de esta persona.

Se puede verificar su productividad diaria de consulta, la cantidad de invitaciones para dar buen trato a los pacientes existentes en su expediente personal, la cantidad de usuarios que han pedido el cambio de medico porque la señora es muy grosera. Por el dicho de compañeros que han tenido altercados con ella se comenta que amenazó de muerte a un compañero quien asegura puede dar testimonio de eso, se dice que ha violentado a otros compañeros gritándoles groserías, humillaciones, golpeando escritorios, manoteando y amenazándolos, situaciones que no me constan, pero si me ponen en alerta pues mi integridad física se puede ver en peligro.

Algo que, si puedo constatar y soy testigo de la forma de expresarse de una compañera a la que se refirió diciendo "india prieta" dando a conocer su calidad moral y ética personal, faltando al Art. 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice "Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas."

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos tiene interés en difundir las consecuencias de la discriminación y resaltar el derecho a la no discriminación, con el fin de que todas las personas gocen de todos los derechos humanos característicos de las sociedades democráticas. La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Se entenderá por discriminación, según establece la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Personal de la unidad médica que ha tenido diferentes incidentes de agresión y violencia por parte de la médica en mención se han acercado personalmente a mí porque conocen que he levantado quejas por escrito a las instancias correspondientes, les he invitado a realizar sus quejas ante el Comité de Ética y Conflicto de Intereses, así como ante el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, sin embargo, no han querido denunciar los compañeros por miedo a su forma de actuar, dicen que no quieren problemas pues temen a su forma violenta de actuar. Es mi responsabilidad como Servidora Pública denunciar el proceder de esta persona ya que la Ley nos responsabiliza por acciones y omisiones.

Finalmente, el pasado 22 de julio del presente año, fui citada en las instalaciones de la Jurisdicción Sanitaria Número 6 Puebla, para ser parte de una sesión del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés donde le darían lectura a mi queja pues entregué una copia de conocimiento de mi segundo incidente con la persona en mención, la cita fue a las 9:00 de la mañana, cita a la que llegamos puntuales el administrador de la unidad C.P. Moisés Gargantúa y su servidora. Sin embargo, el Coordinador Médico Salomón Pérez llegó en compañía de la Medica Andrade hasta las 9:25 restándole la importancia y formalidad que para mí significa el asunto, desde un inicio el coordinador cuestionó la veracidad de mi versión, siendo que él estaba presente cuando la señora me acusó de borrar sus registros de asistencia, aseguró que ella nunca se ausenta de su servicio, ella misma evidencio que recibe apoyo para salirse a atender sus asuntos personales como ir al banco o a la escuela de sus hijos con el permiso del coordinador sin hacer uso de sus derechos como personal sindicalizado que son los pases de salida o permisos económicos pues no quiere perder sus estímulos económicos.

Aseguró que desde que llega a checar su entrada se mete a su consultorio y sale hasta que checa su salida, eso quiere decir que esta desde antes de las 7 de la mañana y se retira cerca de las 9 de la noche, ¿labora más de 12 horas o si se sale y regresa a checar más tarde?, se puede corroborar esta información en su historia de registro de asistencia del mismo mes de julio del presente año. Afirmo que siempre checa y nunca le había pasado tener omisiones, cuando en su historial de registros de asistencia tiene numerosas omisiones de entrada o salida y justificadas con omisión de entrada o comisiones ficticias, validadas por el coordinador.

Me acusó de haberle aventado unos papeles y que por ese motivo habíamos tenido el primer incidente, evidenciando que lo que dice es inventado pues ni si quiera se acuerda de lo que sucedió, acusó que en el servicio de recursos humanos se deja a la Lic. Claudia Fuentes como encargada cuando no estamos el resto de personal, sugiriendo que no tenemos derecho a disfrutar de nuestros derechos sindicales como el resto del personal lo hace cuando lo requerimos, sin que el coordinador aclarara el por qué es esa persona quien cubre el servicio pues fue parte del mismo y conoce a la perfección los tramites que se realizan y es de la entera confianza del responsable de recursos humanos, esperando que esa hubiera sido la respuesta emitida por el directivo en mención.

Todo el tiempo mostro una actitud de desinterés e indiferencia. En dicha reunión solicité que se haga una profunda difusión del código de ética y del acceso al comité de ética existente, pues si es cierto que se ha pegado la hoja con los valores en los pizarrones de la unidad, nadie sabe que son, su significado, los derechos y obligaciones que como servidores públicos tenemos y que es nuestra responsabilidad su correcta difusión, aplicación y accesibilidad a los diferentes mecanismos legales que nos rigen.

No espero tener nuevamente un careo con esta persona, pues ya firmamos una carta compromiso signando ambas partes para conducirnos con apego a los principios constitucionales y valores del código de ética de la Secretaría de Salud y de los Servidores Públicos. Pero si espero se realice una investigación profunda y se sancione de acuerdo con la ley correspondiente las faltas administrativas en las que han incurrido quienes resulten responsables.

Esperando contar con una respuesta favorable a dicha solicitud y agradeciendo sus finas atenciones, reciba un cordial saludo

**A T E N T A M E N T E**



---

**Bióloga y Maestra en Administración Pública**  
**Aída Zulema Rivas Moreno**

*Adjunto copia de acuses de quejas previas, copia de OFICIO 5013/JS6/s.s.-ENS/2050/2022 de la convocatoria para la sesión del comité de ética, copia de carta compromiso firmada por su servidora la quejosa y por la servidora pública en mención. Comento a usted que hasta la fecha no he recibido el acta que se levanto en dicha sesión del comité, ya que al término de la misma se nos mencionó se nos haría llegar posteriormente, pues faltaban algunos integrantes de dicho comité.*

**Ccp. Hilda Vázquez Sánchez. Directora de Operación de Personal. Para su conocimiento e intervención.**

**Ccp. Manuel D. Téllez Jiménez. Responsable de Recursos Humanos del C.S. N°1 Analco. Para su conocimiento.**

**Ccp. German Ulises Téllez Andrade. Secretario General de la Sección LXXV del Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio de los Servicios de Salud del Estado. Para su conocimiento e intervención.**

**Ccp. Julio Alfredo García. Secretario General de la Sección XXV del Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio de los Servicios de Salud del Estado. Para su conocimiento e intervención.**

**Ccp. Margarito Diego Ahumada López. Representación Sindical del Centro de Salud N°1 Analco, de la Sección XXV de los trabajadores al Servicio de los Servicios de Salud del Estado. Para su conocimiento y seguimiento de conflictos.**

**Ccp. Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla. Para su conocimiento e intervención.**

Gobierno de Puebla  
 Secretaría de Salud  
 10 JUN 2022  
 RECIBIDO  
 DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Secretaría de Salud  
 Gobierno de Puebla  
 01 JUN 2022  
 DIRECCIÓN  
 CENTRO DE SALUD No. 1, ANALCO

*Acuse*

C. GERMAN ULISES TÉLLEZ ANDRADE  
 SECRETARIO GENERAL DE LA SECCIÓN LXXV  
 DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS  
 SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO

PRESENTE.

GOBIERNO DE PUEBLA  
 SECRETARÍA DE SALUD  
 01 JUN 2022  
 RECIBIDO  
 RECURSOS HUMANOS  
 CENTRO DE SALUD No. 1 ANALCO

Comisión de Recursos Humanos  
 Estado de Puebla  
 14:10 Hrs.  
 10 JUN 2022  
 2 Copias  
 RECIBIDO  
 DIRECCIÓN DE QUEJAS  
 ORIENTACIÓN Y TRANSPARENCIA

La que suscribe Bióloga y Maestra en Administración Pública Aída Zulema Rivas Moreno, personal regularizado con diecisiete años de servicio con código de Apoyo Administrativo A-2, con número de expediente 14060 y adscrita al Centro de Salud N° 1 Analco, solicito a usted su invaluable apoyo e intervención por una situación de acoso laboral de la que estoy siendo víctima por parte de la señora Nicolasa María de Jesús Andrade Martínez personal médico de esta unidad quien asegura que tengo la injerencia para eliminar en el Sistema Profesional para la Administración de los Recursos Humanos (SPARH) sus registros de asistencia para perjudicarla y le generen descuentos en su salario por concepto de inasistencias. Es lamentable el nivel de ignorancia de esta señora, quien a vistas de todos es sabido que se ausenta de su lugar de trabajo viniendo a checar entrada y salida en horarios fuera de su jornada y que en su estado de senilidad se le olvida que no acudió a registrar su entrada o salida y busca culpar a alguien más de sus errores, además de que elabora pases de salida ficticios que no entrega en el área de recursos humanos para que no se le capturen en el sparh y no pierda así el estímulo de puntualidad mensual, es muy recurrente a avisar que no dará consulta porque acudirá a consulta al issste no presentando nunca constancia de permanencia a los servicios médicos, El pasado 13 de mayo del presente año omitió registrar su salida y no revisó las incidencias publicadas por recursos humanos en tiempo y forma para solventar con oportunidad su incidencia y como consecuencia procedió el descuento correspondiente, por ese motivo acudí a Relaciones laborales de oficina central a difamarme diciendo que yo elimino sus registros de asistencia para que se vaya a descuento, poniendo en tela de juicio mi integridad, desempeño laboral y honorabilidad, no omito mencionar que ya cuento con antecedentes de quejas previas documentadas de agresión verbal y amenazas por parte de esta señora, queja a la que la coordinadora del centro de salud en turno no dio seguimiento ni tomó medidas disciplinarias

Por lo que solicito su oportuna intervención para dar seguimiento a esta situación y le pongan un alto al actuar violento de esta señora, garantizándome la seguridad y trato respetuoso al que tengo derecho como ser humano y personal de esta Institución Gubernamental. Que quede debidamente asentada la agresión verbal en mi contra por parte de esta persona y quede registro en su expediente personal.

Lo anterior con fundamento en las Condiciones Generales de Trabajo, en el Capítulo XII de los derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores en su Sección Primera, Artículo 132 fracción VIII que a la letra dice "Ser respetuosos, honestos y respetuosos por sus superiores, iguales y subalternos", en su Sección segunda de las obligaciones de los trabajadores Artículo 133 fracción IV, "Ser respetuosos y saludos con sus superiores, iguales y subalternos" y en su

*RECIBIDO*  
*10/6/22*  
*10606*

10 JUN 2022  
 A14-33  
 RECIBIDO  
 SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

CORRESPONDENCIA  
 06 JUN 2022  
 JURISDICCION SANITARIA No. 6  
 DE BSEP

Sección Tercera de las Prohibiciones de los Trabajadores, Artículo 134 fracción XXXVI, "Fomentar o practicar conductas violentas en cualquiera de sus expresiones".

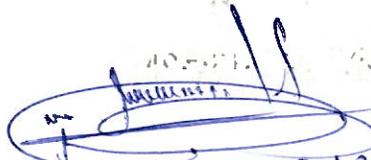
De acuerdo con las órdenes de protección y derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, las autoridades, en el ámbito de su competencia deberán cumplir con la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas y particularmente de las mujeres y niñas.

Esperando contar con una respuesta favorable a dicha solicitud y agradeciendo sus finas atenciones, reciba un cordial saludo

**ATENTAMENTE**

  
BÍO. Y MAP. **Aída Zulema Rivas Moreno**

  
01/06/2022

  
01 JUN 19 2022

- Ccp. Hilda Vázquez Sánchez. Directora de Operación de Personal. Para su conocimiento e intervención.
- Ccp. María Atzimba Rubí Trueba Hernández. Encargada del despacho de la Jurisdicción Sanitaria N°6 Puebla. Para su conocimiento.
- Ccp. José Moisés Gargantúa Águila. Administrador del C.S. N°1 Analco. Para su conocimiento.
- Ccp. Manuel D. Téllez Jiménez. Responsable de Recursos Humanos del C.S. N°1 Analco. Para su conocimiento.
- Ccp. German Ulises Téllez Andrade. Secretario General de la Sección LXXV de los trabajadores al Servicio de los Servicios de Salud del Estado. Para su conocimiento e intervención.
- Ccp. Margarito Diego Ahumada López. Representación Sindical del Centro de Salud N°1 Analco, de la Sección XXV de los trabajadores al Servicio de los Servicios de Salud del Estado. Para su conocimiento y seguimiento de conflictos.
- Ccp. Irineo Vera Castilla. Apoyo Jurídico de la Subdirección de Administración de Personal y Desarrollo Humano. Para su conocimiento, seguimiento e intervención.
- Ccp. Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla. Para su conocimiento e intervención.
- Ccp. Secretaría de Igualdad Sustantiva. Para su conocimiento e intervención.

*Acuse*

**PUEBLA, PUE., A 29 DE JULIO DE 2021**

**DRA. GUADALUPE MARIBEL ÁLVAREZ LÓPEZ  
DIRECTORA DEL CENTRO DE SALUD N°1  
ANALCO DE LOS SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO**

**P R E S E N T E.**

La que suscribe Bióloga y Maestra en Administración Pública Aída Zulema Rivas Moreno, personal regularizado con dieciséis años de servicio con código de Apoyo Administrativo A-2, con número de expediente 14060 y adscrita al Centro de Salud N° 1 Analco, comento a usted el contexto del incidente del que fuimos parte el día de hoy jueves 29 de julio del año en curso aproximadamente a las 08:50 horas, momento en que fui abordada de manera violenta por la señora Nicolasa María de Jesús Andrade Martínez personal médico de esta unidad quien un día antes se había acercado dos veces al área de recursos humanos para preguntar por el oficio de autorización de vacaciones para el personal que había estado en confinamiento durante el inicio de la pandemia por Covid-19, comentándosele que esa información solo la recibe mi jefe y el solo nos deja indicaciones de la información que debe dársele al personal adscrito de la unidad, por lo que yo desconozco el origen de tal información ya que no soy la responsable del área y que debe consultarlo directamente con mi jefe si quiere saber acerca de esta. Ella comentó que le urgía la información porque a su hermano no le querían autorizar las vacaciones, puntualizando que ni conozco a la persona, ni sé si labora en la Secretaria de Salud ya que no es personal del centro de salud, insistiéndole nuevamente que desconocía el origen de esta información y que el ultimo oficio que había de la Dirección de Operación de Personal es del año pasado cuando se cancelaron las vacaciones para todo el personal por necesidades del servicio ya que somos personal de salud.

Un rato más tarde mientras atendía a otros compañeros de la unidad, se acercó la señora a la ventanilla del área de recursos humanos con el celular en la mano diciéndome que estaba su hermano al teléfono y que quería saber de dónde venía la indicación del primer periodo vacacional del año en curso, comentándole nuevamente que es información que desconozco que debe consultarlo con mi jefe ya que solo recibo indicaciones de la información que se le debe proporcionar al personal como fue la fecha límite para disfrutarlas, desconociendo la fuente de dicha información. Ella argumenta que me dirigí a ella con groserías, gritándole, de manera déspota situación que no es real, el único motivo por el que le pude hablar con un tono de voz más alto es porque no escuchan desde la ventanilla ya que uso el cubre bocas y careta, como medida de seguridad y protección. Ella comentó que hace unos días se me acerco a saludar en el jardín y que siempre me trata con respeto, sin embargo ese día ella me dijo que por qué no había ido a trabajar que fue a mi lugar y no me había visto, situación que me incomodó ya que siempre permanezco en mi área laboral y ella no tiene por qué insinuar que no estoy en mi lugar, esa si es una falta de respeto. Sin embargo la señora le dijo a usted que esta era la primera y última vez que me permitía esa falta de respeto porque a la otra iría hasta las últimas consecuencias y esa intimidación es una amenaza directa hacia mi persona. Como se lo comenté a usted en ese momento nunca me dirigí a ella con palabras altisonantes sin embargo ella sí lo hizo, refiriéndole a usted directamente, "a mí su jefe me vale madres doctora", esperando ella una reacción violenta de mi parte provocando a mitad del pasillo una respuesta

de agresión como la que ella estaba generando y exigiendo que le diera información que no tengo para una persona que no labora en esta unidad médica, pidiendo que me quiten de ahí ya que no hago bien mi trabajo y que para eso me alquilo. Siendo esta una acusación injusta ya que me caracterizo por ser una persona amable, respetuosa y trabajadora, que no genera conflictos en el ámbito laboral.

Por lo antes expuesto solicito a usted su valioso apoyo e intervención para que se dé seguimiento a la presente, garantizándome la seguridad y trato respetuoso al que tengo derecho como ser humano y personal de esta Institución Gubernamental.

Que quede el antecedente de agresión verbal en mi contra por parte de esta persona y quede asentado en su expediente personal.

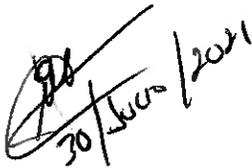
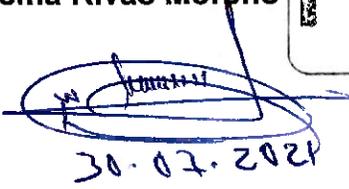
Lo anterior con fundamento en las Condiciones Generales de Trabajo, en el Capítulo XII de los Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores en su Sección Primera, Artículo 132 fracción VIII, que a la letra dice "Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales y subalternos", en su Sección Segunda de las obligaciones de los trabajadores Artículo 133 fracción IV, "Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales y subalternos" y en su Sección Tercera de las Prohibiciones de los Trabajadores, Artículo 134 fracción XXXVI, "Fomentar o practicar conductas violentas en cualquiera de sus expresiones".

Esperando contar con una respuesta favorable a dicha solicitud y agradeciendo sus finas atenciones, reciba un cordial saludo

**ATENTAMENTE**

  
**Biól. Y MAP. Aída Zulema Rivas Moreno**



-   

- Ccp. Hilda Vázquez Sánchez. Directora de Operación de Personal. Para su conocimiento e intervención.
  - Ccp. Verónica Hernández López. Jefa de la Jurisdicción Sanitaria N°6 Puebla. Para su conocimiento.
  - Ccp. José Moisés Gargantúa Águila. Administrador del C.S. N°1 Analco. Para su conocimiento.
  - Ccp. Manuel D. Téllez Jiménez. Responsable de Recursos Humanos del C.S. N°1 Analco. Para su conocimiento.
  - Ccp. German Ulises Téllez Andrade. Secretario General de la Sección LXXV de los trabajadores al Servicio de los Servicios de Salud del Estado. Para su conocimiento e intervención.
  - Ccp. Margarito Diego Ahumada López. Representación Sindical del Centro de Salud N°1 Analco, de la Sección XXV de los trabajadores al Servicio de los Servicios de Salud del Estado. Para su conocimiento y seguimiento de conflictos.
  - Ccp. Irineo Vera Castilla. Apoyo Jurídico de la Subdirección de Administración de Personal y Desarrollo Humano. Para su conocimiento, seguimiento e intervención.
  - Ccp. Dr. José Félix Cerezo Vélez. Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla. Para su conocimiento e intervención.



Secretaría  
de Salud

Gobierno de Puebla

Jurisdicción Sanitaria No. 6 Puebla  
Departamento de Enseñanza e Investigación

OFICIO 5013/JS6/S.S.-ENS/2050/2022

**ASUNTO: CONVOCATORIA PARA LA SESIÓN DEL  
COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.**

**C. AIDA ZULEMA RIVAS MORENO  
P R E S E N T E.**

Por este medio reciba acuerdo un cordial saludo y al mismo tiempo de convocarla a la celebración de la "Sesión Ordinaria del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés 2022" el día 22 de julio del presente año en la sala de juntas de la Jurisdicción Sanitaria No. 6, a las 09:00 hrs, sito en antiguo camino al Batán km 7.5km, colonia Lomas de San Miguel CP. 72450, de al siguiente orden del día.

1. Pase de Lista.
2. Verificación de quorum.
3. Presentación y lectura de quejas presentadas.
4. Acuerdos.
5. Cierre de Sesión.

Sin otro particular, le reitero mi más distinguida consideración.

**ATENTAMENTE**

**"CUATRO VECES HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA" A 15 DE JULIO DE 2022**

**DRA. MARGARITA CRUZ RODRÍGUEZ  
ENCARGADA DE DESPACHO DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA NO. 6  
DE LOS SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE PUEBLA**



DENUNCIAS EL D' JIMO/D' YMA/D' BHH

**800 466 37 86**

**PROINTEGRIDAD**

prointegridad.puebla.gob.mx

Antiguo Camino al Batan km 7.5 Col. Lomas de San Miguel C.P. 72580  
Puebla, Pue. Tel. (222)216.10.07 y 216.10.77 dígitos 3477 y 3478

www.ss.pue.gob.mx



Secretaría  
de Salud

Gobierno de Puebla

**SECRETARÍA DE SALUD DEL ESTADO DE PUEBLA  
COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA  
JURISDICCIÓN SANITARIA No. 6**

**CARTA COMPROMISO**

FECHA: 22 Julio 2022

La Jurisdicción Sanitaria No. 6, tiene como finalidad fundamental favorecer la solución de conflictos entre el personal, salvaguardando los principios de confidencialidad, imparcialidad, honestidad, legalidad y equidad.

Las partes de común acuerdo se comprometen a regir sus conductas con lo establecido en el artículo 7 y 49 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**Atentamente**

  
Biol. Nay Aida Zulereca Rivas Alarcos  
Nombre y firma del Servidor Público  
(quejoso o quejosa)

  
Juan V. Muñoz de Jesús  
Nombre y firma del Servidor Público.



Secretaría  
de Salud

Gobierno de Puebla

Jurisdicción Sanitaria No. 6 Puebla  
Departamento de Enseñanza e Investigación  
CIRCULAR 5013/JS6/S.S.-ENS/2163/2022

Asunto: Código de Ética

**C. AIDA ZULEMA RIVAS MORENO  
PRESENTE**

Por este medio me dirijo a usted, para informarle que en seguimiento a los acuerdos de la Sesión realizada el día de hoy, del Sub-Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Salud y de los Servicios de Salud del Estado de Puebla, hago llegar a usted el Código de Conducta de la Secretaría de Salud y de los Servicios de Salud del Estado de Puebla, con la finalidad de propiciar la integridad de las y los Servidores Públicos para implementar las acciones permanentes que favorezcan comportamiento ético en las Unidades Médicas. Lo anterior para su conocimiento.

Sin otro particular, me es grato enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**

**"CUATRO VECES HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA" A 22 DE JULIO DE 2022**

**DRA. MARGARITA CRUZ RODRIGUEZ  
ENCARGADA DE DESPACHO DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA NO. 6  
DE LOS SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE PUEBLA**

