

ACUERDO DE NO VIOLACIÓN NÚMERO 19/2017

Morelia, Michoacán, 26 de mayo del 2017

CASO SOBRE PRESUNTAS VIOLACIONES DE DERECHOS LABORALES.

MAESTRO ALBERTO FRUTIS SOLÍS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE MICHOACÁN

1. La Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán, con fundamento en los artículos 1º, párrafo primero, segundo, tercero y quinto y 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 96 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, así como los preceptos 1º, 2º, 3º, 4º, 13 fracción I, II y III, 27 fracciones IV, V y VI, 54 fracciones I, II, VI, y XII, 85, 86, 87, 112, 113, 117 y 120 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo; ha examinado las constancias que integran el expediente de queja registrado bajo el número **MOR/1228/2015**, presentada por **XXXXXXXXXX** por actos presuntamente violatorios de derechos humanos cometidos en su agravio, atribuidos al **Director del Centro de Capacitación y Desarrollo para la Juventud número 1 ubicado en el Centro del Municipio de Tacámbaro, Supervisor de la Zona 013 de Secundarias**, vistos los siguientes:

ANTECEDENTES

2. El día 7 de octubre del 2015, **XXXXXXXXXX** presentó a este Organismo un escrito de queja por actos presuntamente violatorios de derechos humanos

atribuidos a la autoridad pública señalada con antelación, manifestando lo siguiente: al llegar Jerónimo Madrigal, como Director al Internado Mixto con nivel Secundaria Técnica del municipio de Tacámbaro, se produjo un incidente, al decir XXXXXXXXX a una madre de familia que el quejoso abrazaba a su hija, por lo que él le solicitó al Director que realizara una investigación del hecho, pero no hubo respuesta. En el mes de noviembre del año dos mil doce, alumnos y padres de familia se quejaron por tratos indebidos por parte de una persona que colaboraba en la institución, por lo que se le solicitó al Director que lo retirara de la escuela, pero al ser su protegido, no hubo respuesta. Le solicitaron a José María Ayala, supervisor de la zona 13 de Secundarias Técnicas, su intervención en ese asunto, pero no hubo respuesta. Por la expulsión de doce alumnos del XXXXX, manifestaron su desacuerdo, pero no hubo respuesta. Al defender el quejoso a una alumna, la Coordinadora de Desarrollo, ésta lo insultó a él frente de los alumnos y autoridades escolares, pero no hubo respuesta.

El diecisiete de septiembre de dos mil catorce, entregó un escrito a toda la estructura oficial y sindical, por el que denunciaba una serie de irregularidades que se estaban dando en la escuela, pero no hubo respuesta. En el mes de diciembre de dos mil catorce, un grupo de alumnos se salieron de la institución para comprar e ingerir bebidas embriagantes, por lo que las autoridades amenazaron con expulsarlos, pero ante el reproche de la sociedad de alumnos le exigieron al Director una explicación, a lo que respondió que no sabía sobre el asunto, pero que investigaría, pero no hubo respuesta. Que de esa acción, que realizaron los alumnos lo acusaron a él de que les había dicho que lo hicieran.

En enero de dos mil quince, el director citó a una reunión al Consejo Técnico para tomar una decisión, pero que los alumnos los cuestionaron ya que los

directivos llegaban tomados a la escuela, pero no hubo respuesta, pero otra vez argumentaron que el aquí quejoso había aconsejado a los alumnos.

El día 22 de enero de 2015, los alumnos externaron una serie de quejas de acoso sexual y agresiones físicas y verbales, ante autoridades y padres de familia, pero no hubo respuesta, y por el contrario, en diversa reunión del veintiséis de enero, Araceli Ortiz, Toht Hernández y Víctor Aparicio amenazaron a los alumnos que se habían quejado, pero no hubo respuesta. A partir de ese momento, el grupo encabezado por Araceli Ortiz, Agustín Jassi, Claudia Árciga, Toht Hernández y Víctor Aparicio, exigieron la salida de la escuela del quejoso XXXXXXXXX, porque según ellos manipulaba a los alumnos, pero en la reunión del veintidós de enero, los alumnos manifestaron que él no tenía nada que ver con esas acciones. Al no lograr su perversa intención de sacarlo de la escuela, levantaron un paro de labores que sostuvieron por dos semanas y tuvieron que regresar a clases. Al llegar el quejoso XXXXXXXXX a su salón de clase, lo encontró sellado y soldada la puerta, por lo que él llevó a un Notario para que diera fe de tales hechos. Que le robaron algunas pertenencias y el dinero que era para la clausura de 3° C, por lo que denunció ante las autoridades escolares, pero no hubo respuesta.

Después se presentó una comisión investigadora, formada por la Secretaría de Educación en el Estado y el representante jurídico y representante de conflictos de nivel secundarias técnicas de la sección XVIII, la que se limitó únicamente a recopilar las opiniones del personal, realizando el informe y dictamen tendencioso y sin pruebas.

El 20 de mayo le dieron la orden de que se presentara en la Subsecretaría de Secundarias Técnicas para darle a conocer su situación laboral, pero como no estaba el titular él fue a la oficina de enlace Jurídico, en donde le entregaron un

dictamen que no explica los motivos por los que sugieren su retirada de la Institución. Que ese día entregó un documento dirigido al subsecretario de Secundarias Víctor Manuel Solórzano Jove, por el que impugna el dictamen, pero que hasta la fecha no ha tenido respuesta.

El 25 de mayo tuvo una reunión con el Supervisor de la Zona 13, quien le dijo que se presentara a trabajar normalmente. El día 26 de mayo el quejoso XXXXXXXXX, se presentó a su trabajo, pero que una comisión encabezada por Agustín Jassi, Toht Hernández y Víctor Aparicio, Secretario General de la DII-155, le solicitaron que se retirara de la escuela, pero que él se negó por haber recibido la indicación del Supervisor de trabajar normalmente.

Al terminar la segunda sesión el encargado de La Supervisión de la Zona 13 le indicó que se presentara a la Subdirección de Secundarias Técnicas de la secretaría de Educación, en donde sin mediar explicación alguna, Víctor Manuel Solórzano Jove le entregó un documento de “puesta a disposición”, aun y cuando le había entregado una impugnación. Sin que a la fecha él tenga conocimiento de los motivos reales por lo que fue puesto a disposición, retirado o removido de la escuela (fojas 1 a 8).

3. Una vez admitida la queja, esta Comisión Estatal solicitó a la Secretaría de Educación del Estado, un informe sobre los hechos narrados en los párrafos anteriores, mismo que fue rendido por el **Director de Educación Primaria del Estado de Michoacán, profesor José Muñiz Ochoa**, quien manifestó lo siguiente: “...Debido a los problemas en lo interno con el personal adscrito a este centro de trabajo se hicieron cambios de adscripción para algunos de ellos; en el caso se encuentra el citado XXXXXXXXX quien no está laborando en la escuela y se encuentra en proceso para ubicación. Y que debido a su conducta laboral y

actitud al trabajo se ha complicado otorgarle nueva adscripción. En el mes de noviembre del 2015, se le indicó al Supervisor de Zona Escolar No. 13 la intervención para que atendiera lo referido por ustedes en oficio 7176, y misma que atendieron y todos los involucrados en el asunto y desahogaron ante la Comisión lo conducente. Cabe hacer mención que el problema es una medición de fuerzas sindicales lo que trae consigo las quejas ante ustedes...” (foja 4).

4. Seguido el trámite se dio apertura a un periodo probatorio por un término de 30 días naturales constados a partir de la fecha de notificación, en la cual las partes ofrecieron las pruebas con las cuales hacen valer su dicho, asimismo, esta Comisión realizó las investigaciones pertinentes para esclarecer el presente conflicto; una vez agotada la etapa probatoria se emitió el acuerdo de autos a la vista que pone fin a la investigación de queja, con la finalidad de que se emitiera la resolución que conforme a derecho corresponda.

EVIDENCIAS

5. El Quejoso XXXXXXXXXX, para demostrar las violaciones a los derechos humanos, de las que se dice víctima, ofreció como pruebas de su parte, las siguientes:

- a) Escrito dirigido a la Profesora María de Lourdes Rodríguez Cornejo, Secretaría General de la DII-155 de la Sección XVIII del SNTE, Tacámbaro, Michoacán, de fecha 30 de agosto del 2012, mediante el cual solicita que el Comité Delegacional, se apegue a los estatutos (fojas 09-10).
- b) Escrito de fecha 5 de noviembre del 2012, dirigido al Profesor Dante Rojas Turja, Subdirector de Escuelas Secundarias Técnicas de la

Secretaría de Educación del Estado, haciéndole del conocimiento diversas inconformidades que tienen la planta docente (fojas 11-13).

- c)** Escrito dirigido al Profesor Dante Rojas Turja, Subdirector de Escuelas Secundarias Técnicas de la Secretaría de Educación del Estado, mediante el cual la planta docente manifiesta su desacuerdo con el Director Profesor Jerónimo Madrigal Peña (foja 14).
- d)** Escrito de fecha 10 de septiembre del 2014, dirigido al Profesor Tentori M. y a la Planta Docente, donde manifiestan lo acordado en reunión del martes 9 de septiembre del mismo año (foja 15).
- e)** Escrito dirigido al Profesor Mario Tentori M., de fecha 17 de septiembre del año 2014, donde manifiestan su rechazo y repudio a las actitudes, acuerdos y acciones que se han tomado por la parte directiva (fojas 16-18).
- f)** Escrito de fecha 23 de febrero del 2015, signado por el Quejoso, para la Comisión Investigadora Bipartita, Secretaría de Educación en el Estado, Sección XVIII, en el que manifiesta diversas inconformidades hacia el Profesor Jerónimo Madrigal Peña (fojas 19-22).
- g)** Acta destacada fuera de protocolo, registrada bajo certificación número mil quinientos noventa y nueve, de fecha 21 de mayo del 2015, pasada ante la Fe del Notario Público 33, con residencia en la ciudad de Tacámbaro, Michoacán, Licenciado Luis Fernando Treviño Jacobo (fojas 23-24).
- h)** Escrito de fecha 25 de mayo del 2015, dirigido al Profesor Víctor Manuel Solórzano Jove, Director de Escs. Secs. Tecs. De la SEE en el Estado de Michoacán, referido como impugnación (foja 25).
- i)** Ampliación de Queja, por parte del quejoso, de fecha 29 de enero del 2016 (foja 34).

- j)** Acta circunstanciada de comparecencia, de fecha doce de abril del año dos mil dieciséis, realizada por el Quejoso, en aclaración a su comparecencia anterior (fojas 45-47).
 - k)** Acta circunstancia de comparecencia, que realizó el quejoso ante el suscrito, con fecha 13 de julio del 2016, en la que anexo la Base Teórica del Proyecto Alternativo de la Dirección de Educación Secundaria, Departamento de Escuelas Secundarias Técnicas, Control de Capacitación y Desarrollo para la Juventud No. 1. (fojas 79-131).
 - l)** Acta de comparecencia de fecha 7 de noviembre del año 2016, mediante la cual el quejoso XXXXXXXXX, presenta escrito de solicitud de reubicación de esa misma fecha. (fojas 132-133).
 - m)** Escrito de fecha veintitrés de noviembre del año dos mil dieciséis, presentado ante el suscrito con fecha siete de febrero de la presente anualidad, mediante el cual el quejoso XXXXXXXXX, solicita su reubicación a la Mtra. Ma. Eva Valdez Martínez, Subdirectora de Secundaria Técnicas de la secretaría de Educación en el Estado (fojas 134-143).
- 6.** Por su parte la autoridad presuntamente responsable ofreció los siguientes medios de prueba:
- a)** Oficio número SST/1344/2015, de fecha 9 de noviembre del 2015, signado por el Mtro. Víctor Manuel Solórzano Jove, Encargado de la Subdirección de Secundaria Técnicas, en el cual solicita al maestro Yrraul Bucio Avilés (sic), la rendición del informe solicitado por este organismo (foja 55).

- b)** Oficio número 1315/2015, de fecha 3 de noviembre del año 2015, mediante el cual el maestro Víctor Manuel Solórzano Jove, Encargado de la Subdirección de Secundaria Técnicas, remite información (foja 56).
- c)** Oficio número SST/863/2015, de fecha 27 de agosto del año 2015, mediante el cual el Mtro. Víctor Manuel Solórzano Jove, Encargado de la Subdirección de Secundarias Técnicas, remite información al Mtro. Jorge Luis Rentería Yrene, Secretario Particular de la Secretaría de Educación en el Estado (foja 57).
- d)** Oficio número SEE/SEB/DST/SST/665/2015, de fecha 28 de mayo de 2015, signado por el Mtro. Víctor Manuel Solórzano Jove, Encargado de la Subdirección, dirigido al Mtro. Eduardo Arduengo Arreola, Jefe de Enseñanza (foja 60).
- e)** Escrito de fecha 26 de mayo de 2015, presentado por el Quejoso XXXXXXXXX, ante la Subdirección de Secundarias Técnicas de la Secretaría de Educación en el Estado (fojas 62-63).
- f)** Oficio número SEE/SEB/DST/SST/645/2015, de fecha 26 de mayo de 2015, signado por el maestro Víctor Manuel Solórzano Jove, Encargado de la Subdirección, dirigido al profesor Jassi Soto Agustín, Encargado del CECADEJ-I de Tacámbaro, Michoacán (foja 64).
- g)** Oficio número SST/643/2015, de fecha 26 de mayo de 2015, mediante el cual el maestro Víctor Manuel Solórzano Jove, Encargado de la subdirección de secundarias Técnicas, remite instrucciones al XXXXXXXXX (foja 65).
- h)** Escrito con fecha de recepción 12 de mayo de 2015, presentado ante el Enlace de la Consejería Jurídica del Ejecutivo del Estado (fojas 66-68).

CONSIDERANDOS

I

7. De conformidad con el artículo 89 de la Ley que nos rige, en el presente asunto opera la suplencia en la deficiencia de la queja en lo que corresponda.

8. De la lectura de la queja se desprende que XXXXXXXXX atribuye al Director del Centro de Capacitación y Desarrollo para la Juventud número 1 ubicado en el Centro del Municipio de Tacámbaro, Supervisor de la Zona 013 de Secundarias, violaciones de derechos humanos a:

- **Los Derechos Laborales** consistentes en haberlo removido de su lugar y hostigamiento laboral.

II

9. A continuación se procede al análisis de los ordenamientos normativos que sustentan la actual situación jurídica de la parte agraviada, en los actos que reclama como violatorios de derechos humanos.

Derechos laborales.

10. Son todas las condiciones mínimas e indispensables que garantizan la vida digna, libertad e igualdad de los trabajadores. Permiten la realización de un trabajo digno y socialmente útil, procurando la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad y la integridad psicológica y física del trabajador, por lo que los mismos no se limitan a las condiciones de trabajo, sino también a factores externos como el medio ambiente laboral, la organización de los trabajadores y la existencia de mecanismos apropiados y suficientes de seguridad social.

11. La declaración de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo considera los derechos humanos laborales como valores de vital importancia en los planos económico y social, abarcando cuatro temas prioritarios:

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

12. Estos derechos se encuentran contemplados en diversos instrumentos jurídicos internacionales suscritos por el Estado Mexicano, como es en el artículo 7° del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** el cual dispone que los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, entre otras, una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

13. El **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** en su diverso 7° señala en relación a los derechos humanos laborales que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para

lo cual los Estados parte garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular, una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

14. En nuestro marco jurídico nacional la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** en su numeral 5°, manifiesta que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

15. El artículo 123 del máximo ordenamiento expresa que serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes (empleados), aunque se expresen en el contrato, entre otros, las que permitan retener el salario en concepto de multa; las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho, así como todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores; asimismo, que podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes.

-En relación al acoso laboral (mobbing)

16. Es de destacarse que el término “acoso laboral” no se encuentra definido legalmente. Siendo que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° Bis inciso a, establece que se debe entender por “hostigamiento” de la siguiente manera: «es 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». De igual forma señala que debe entenderse por acoso sexual «una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos».

17. En esa línea de ideas esta Comisión consulta a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es la agencia de la Organización de las Naciones Unidas especializada en la materia, la cual ha estipulado que la violencia en el trabajo es «cualquier acción, todo incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente al mismo.

18. De conformidad a lo señalado por Ahmed Khalef, de la oficina de los Trabajadores de la OIT las acciones que más destacan son: (I) el comportamiento amenazador o violento o abusivo y (II) el acoso. El comportamiento violento o amenazador va en perjuicio de la integridad física y el abusivo son vejaciones y faltas de respeto con atentado a la dignidad. Por su parte el acoso se trata de todo comportamiento que degrade a una persona, la humille, moleste inquiete, injurie o fastidie, por cualquier medio.

19. Ahora bien como criterio orientador este Ombudsman toma en cuenta lo establecido en el Acuerdo General de Administración número III/2012, del comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en virtud de que ha sido emitido por el máximo tribunal del país para su observancia interna, que es digno de analizarse para el presente asunto. Dicho acuerdo en su artículo 2

fracción II, establece que el acoso sexual son los actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de eventos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; que comprende entre otras conductas, los contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho, lo anterior con independencia de la relación jerárquica entre las partes.

20. En la resolución de amparo directo 47/2013, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se refirió al acoso laboral o mobbing, determinándose que es un término inglés, que de manera genérica refiere a un acoso de tipo psicológico que tiene lugar en el trabajo, de ahí que, en español sea equivalente a acoso laboral, lo cual implica perseguir, apremiar o importunar a alguien, de manera continua (sin darle tregua ni reposo) en un ámbito perteneciente o relativo al trabajo.

21. Asimismo, se puntualizó que dicho fenómeno se encontraba prohibido en diversos instrumentos internacionales, tales como, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, y el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

22. Del mismo modo la Sala señaló, que si bien en el orden jurídico mexicano no aparece ampliamente regulado el “mobbing” o “acoso laboral” como una conducta que amerite un tratamiento específico, el legislador –en línea directa hacia la toma de conciencia sobre la dignidad de la persona y la necesidad de reivindicar los derechos de los trabajadores– ha incorporado disposiciones como

los artículos 1º, 4º y 123 constitucionales, en cuyo contenido se encuentra la prohibición al tipo de conducta u hostigamiento laboral de que se trata, pero que, por su especificidad ha dado lugar, en algunos casos, a un tratamiento especial.

23. En ese sentido, se definió el acoso laboral (mobbing) como “una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte.”

24. Por cuanto ve a la forma de comprobación del acoso laboral (mobbing), sirve de orientación los parámetros señalados por la precitada Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a la carga probatoria necesaria cuando se pretende demandar el pago de una indemnización por daño moral, constituyendo para ello la carga probatoria los siguientes elementos:

- el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o

satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir;

- que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos;
- que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso; y,
- que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

25. Una vez estudiado en párrafos anteriores el marco jurídico así como analizadas las pruebas que integran el expediente de queja número **MOR/1072/15**, se desprende que no quedaron acreditados actos violatorios de derechos humanos, en base a los argumentos que serán expuestos a continuación.

-Sobre presunto hostigamiento laboral.

26. El quejoso refiere que las autoridades señaladas como presuntamente responsables han practicado en su contra las siguientes conductas: Que al llegar Jerónimo Madrigal, como Director al Internado Mixto con nivel Secundaria Técnica, del municipio de Tacámbaro, se produjo un incidente, al decir XXXXXXXXX a una madre de familia que el quejoso abrazaba a su hija, por lo que él le solicitó al Director que realizara una investigación del hecho , pero no

hubo respuesta.- Que en el mes de noviembre del 2012, alumnos y padres de familia se quejaron por tratos indebidos por parte de una persona que colaboraba en la institución, por lo que se le solicitó al Director que lo retirara de la escuela, pero al ser su protegido, no hubo respuesta. Que le solicitaron a José María Ayala, supervisor de la zona 13 de Secundarias Técnicas, su intervención en ese asunto, pero no hubo respuesta.- Que por la expulsión de 12 alumnos del XXX, manifestaron su desacuerdo, pero no hubo respuesta.- Que al defender el quejoso a una alumna la Coordinadora de Desarrollo, ésta lo insultó a él frente de los alumnos y autoridades escolares, pero no hubo respuesta.- Que el 17 de septiembre de 2014, entregó un escrito a toda la estructura oficial y sindical, por el que denunciaba una serie de irregularidades que se estaban dando en la escuela, pero no hubo respuesta.- Que en el mes de diciembre de 2014, un grupo de alumnos se salieron de la institución para comprar e ingerir bebidas embriagantes, por lo que las autoridades amenazaron con expulsarlos, pero ante el reproche de la sociedad de alumnos le exigieron al Director una explicación, a lo que respondió que no sabía sobre el asunto, pero que investigaría, pero no hubo respuesta. Que de esa acción, que realizaron los alumnos lo acusaron a él de que les había dicho que lo hicieran.- Que en enero de 2015, el director citó a una reunión al Consejo Técnico para tomar una decisión, pero que los alumnos los cuestionaron ya que los directivos llegaban tomados a la escuela, pero no hubo respuesta, pero otra vez argumentaron que el aquí quejoso había aconsejado a los alumnos.- Que el 22 de enero de 2015, los alumnos externaron una serie de quejas de acoso sexual y agresiones físicas y verbales, ante autoridades y padres de familia, pero no hubo respuesta, y por el contrario, en diversa reunión del 26 de enero, Araceli Ortiz, Toht Hernández y Víctor Aparicio amenazaron a los alumnos que se habían quejado, pero no hubo respuesta.- Que a partir de ese momento, el grupo encabezado por Araceli Ortiz, Agustín

Jassi, Claudia Árciga, Toht Hernández y Víctor Aparicio, exigieron la salida de la escuela del quejoso XXXXXXXXXX, porque según ellos manipulaba a los alumnos, pero en la reunión del 22 de enero, los alumnos manifestaron que él no tenía nada que ver con esas acciones.- Que al no lograr su perversa intención de sacarlo de la escuela, levantaron una paro de labores que sostuvieron por dos semanas, y tuvieron que regresar a clases.- Que al llegar el quejoso XXXXXXXXXX a su salón de clase, lo encontró sellado y soldada la puerta, por lo que él llevó a un Notario para que diera fe de tales hechos. Que le robaron algunas pertenencias y el dinero que era para la clausura de XXX, por lo que denunció ante las autoridades escolares, pero no hubo respuesta.- Que después se presentó una comisión investigadora, formada por la Secretaría de Educación en el Estado y el representante jurídico y representante de conflictos de nivel secundarias técnicas de la sección XVIII, la que se limitó únicamente a recopilar las opiniones del personal, realizando el informe y dictamen tendencioso y sin pruebas.- Que el 20 de mayo le dieron la orden de que se presentara en la Subsecretaría de Secundarias Técnicas para darle a conocer su situación laboral, pero como no estaba el titular él fue a la oficina de enlace Jurídico, en donde le entregaron un dictamen que no explica los motivos por los que sugieren su retirada de la Institución. Que ese día entregó un documento dirigido al subsecretario de Secundarias Víctor Manuel Solórzano Jove, por el que impugna el dictamen, pero que hasta la fecha no ha tenido respuesta.- Que el 25 de mayo tuvo una reunión con el Supervisor de la Zona 13, quien le dijo que se presentara a trabajar normalmente.- Que el día 26 de mayo el quejoso XXXXXXXXXX, se presentó a su trabajo, pero que una comisión encabezada por Agustín Jassi, Toht Hernández y Víctor Aparicio, Secretario General de la DII-155, le solicitaron que se retirara de la escuela, pero que él se negó por haber recibido la indicación del Supervisor de trabajar normalmente.- Que al terminar la

segunda sesión el encargado de La Supervisión de la Zona 13 le indicó que se presentara a la Subdirección de Secundarias Técnicas de la secretaría de Educación, en donde sin mediar explicación alguna, Víctor Manuel Solórzano Jove le entregó un documento de “puesta a disposición”, aun y cuando le había entregado una impugnación. Sin que a la fecha él tenga conocimiento de los motivos reales por lo que fue puesto a disposición, retirado o removido de la escuela.

27. Por su parte el maestro Arturo Torres Sánchez, Director de Educación Secundaria de Estado de Michoacán, expuso que debido a problemas internos con el personal adscrito al centro de trabajo, se hicieron cambios de adscripción, como el caso de XXXXXXXXXX, quien no está laborando en la escuela y se encuentra en proceso para ubicación, y que debido a su conducta laboral y actitud al trabajo, se ha complicado otorgarle nueva adscripción.

28. Ahora bien, para este Organismo resulta fundamental que las autoridades del Estado garanticen la protección y respeto de los derechos humanos de las personas, exigiendo que los servidores públicos, en conjunto con la sociedad, instrumenten todas las acciones y medidas necesarias para evitar las violaciones de derechos fundamentales.

29. Asegurar la protección y promoción de los derechos humanos es obligación de las autoridades regidas por Estados constitucionales, de tal manera que esta se realiza a través de la vía jurisdiccional y la no jurisdiccional, como lo es, esta última, en el caso de los organismos autónomos de protección de los derechos humanos.

30. Según lo dispone el apartado B del artículo 102 Constitucional, los organismos no-jurisdiccionales llevarán a cabo la investigación de actos u omisiones de carácter administrativos que violan los derechos humanos, no teniendo competencia para intervenir en asuntos de orden jurisdiccional.

31. En el caso de la protección jurisdiccional o judicial de los derechos, se trata del poder del Estado que se encarga de impartir justicia de manera directa y vinculatoria, característica que la protección no jurisdiccional no tiene. Como su nombre lo indica, está a cargo del Poder Judicial y se le ha considerado como el guardián natural de los derechos fundamentales.

32. Inclusive, es preciso destacar que la reforma constitucional en derechos humanos publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011 tiene como objetivo, entre otras cosas, que las resoluciones judiciales emitidas por las instancias encargadas de dictarlas, tomen en cuenta el contenido de los tratados internacionales suscritos por el Estado Mexicano, haciendo uso del "control de convencionalidad" entre el derecho interno y el derecho internacional cuando éste protege de mayor manera a la persona.

33. La Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán, tiene la atribución para conocer de quejas que se presenten por posibles actos u omisiones de las autoridades que vulneren los derechos de los trabajadores, como aquella que deriven del retraso de un juicio seguido ante los órganos de impartición de justicia laboral, o que incidan de manera negativa en las condiciones de dignidad, seguridad e higiene en el trabajo.

34. Sin embargo ante conflictos como despidos injustificados, hostigamiento laboral o cualquier otro que ocurra entre patrones, trabajadores y/o sindicatos,

deberán acudir a la Junta o al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, ya que, incluso cuando el patrón sea una autoridad o dependencia federal, estatal o municipal, estos conflictos constituyen una situación entre particulares, de la que la CEDH no posee facultades legales para conocer, de conformidad con el artículo 102 apartado b párrafo tercero, de la Constitución Federal y 4° de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán.

35. Es preciso señalar que esta Comisión Estatal sólo tiene competencia para conocer de asuntos de índole laboral, cuando el acto u omisión que se reclama sea imputado a una autoridad o servidor público estatal o municipal, y que fundamentalmente atente contra el derecho humano a la igualdad jurídica de toda persona, con plena independencia de su 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. Según lo dispuesto por el artículo 1°, párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

36. Esto es, que sufra de algún tipo de discriminación que se traduzca en anular o menoscabar alguno o varios de los derechos laborales contenidos en el artículo 123 de la Constitución Federal, como pudiera ser que:

- a) la jornada de trabajo sea superior a 8 horas diarias;
- b) que se utilice el trabajo de menores de 14 años de edad, o mayores de esta edad pero menores de 16 años, y que sea superior la jornada a seis horas;
- c) que no se le concediera el derecho de descansar cuando menos un día por cada seis días de trabajo;

- d) que tratándose de mujeres embarazadas se les impusieran labores que exijan un esfuerzo físico considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, o bien, que no se le concedieran las seis semanas de descanso antes de la fecha del parto, y seis semanas posteriores a este;
- e) que se le prive del salario mínimo general o profesional según sea el caso;
- f) que teniendo en cuenta el sexo o la nacionalidad, se le prive de un salario igual a trabajo igual;
- g) que se le prive del derecho de coligarse en sindicatos;
- h) o cualquier otra que atente contra la dignidad del trabajador o los principios rectores del citado artículo 123 constitucional.

37. A todo esto, debe tenerse en cuenta que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en las recomendaciones números 138/1995, 52/1999 y 36/2002 resolvió que de acuerdo con lo establecido por el artículo 102, apartado B, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los organismos protectores de derechos humanos de las entidades federativas de la República Mexicana se encuentran legalmente impedidos para conocer asuntos jurisdiccionales de fondo emanados de los poderes judiciales locales, así como de autoridades administrativas cuyas funciones sean materialmente jurisdiccionales – como es el caso de las Juntas Locales de conciliación y Arbitraje - ; que tratándose de asuntos que se siguen en los tribunales o en órganos del Estado que, aunque no son formalmente integrantes del Poder Judicial, realizan actos que en sentido material e intrínsecamente son jurisdiccionales, los organismos locales protectores de derechos humanos tienen competencia solamente para conocer de actos administrativos no jurisdiccionales; que por actos administrativos no jurisdiccionales debe entenderse los que tienen como objeto el paso de una actividad procesal a otra y

no impliquen una valoración jurídica (como lo son: recibir una promoción, turnarla para acuerdo, efectuar el mismo en forma expedita, llevar a cabo una actividad como la notificación de una sentencia o bien declarar agotado un periodo de instrucción dentro del término previsto para tales efectos; ejecutar una sentencia firme conforme lo ordenado por la autoridad judicial, entre otros). De ahí que los actos administrativos que están dentro de la esfera de la supervisión de los organismos protectores de Derechos Humanos sean exclusivamente aquellos que tienen como objeto el paso de una actividad procesal a otra y no impliquen una valoración jurídica.

38. Del estudio de las constancias que integran el expediente de queja, se aprecia que XXXXXXXXX fue puesto a disposición de la autoridad escolar por problemas laborales, y separado de la escuela por parte del maestro Víctor Manuel Solórzano Jove, encargado de la Subdirección de Secundarias Técnicas, ya que le notificó al XXXXXXXXX que de acuerdo al resultado de la investigación realizada en el CECADEJ-1 de Tacámbaro y en base al dictamen emitido por el área de Enlace Jurídico en la SEE, se presente a recibir indicaciones y queda a disposición de esa Subdirección, pues al efecto la propia quejosa y la patronal lo aceptan de manera libre y espontánea en la queja y en el informe, que respectivamente presentaron.

39. Si bien es cierto que está plenamente demostrado que XXXXXXXXX, fue puesto a disposición y separado de su trabajo por la parte patronal, también lo es, que tal determinación es una atribución legal de la parte patronal de remover o despedir a sus trabajadores, tanto de confianza como de base, según las necesidades del servicio, y sin que se advierta, como se dijo, un pequeño indicio de discriminación que haya generado su sustitución laboral, lo anterior, cuando esté plenamente fundada y motivada tal decisión.

40. La puesta a disposición, separación o sustitución o despido laboral, aunque sea considerado como un acto injustificado por él, es un acto de la parte patronal que aun cuando pertenezca al poder público, no fue ejercido en calidad de autoridad, esto es, en ejercicio del imperio del Estado, de autoridad hacia el gobernado, de supra a subordinación, sino en un plano de relaciones laborales de igualdad, de coordinación, que por lo tanto, deben de ser ventiladas ante un Tribunal laboral competente, que al resolver la Litis, dictamine si ha lugar o no a la reinstalación del trabajador en su fuente laboral.

41. Por lo que una vez definido lo anterior y al ser analizados el contenido de la queja así como las constancias que integran el expediente citado al rubro, se desprende que no existen elementos legales para que este Organismo emita una pronunciación respecto a los actos presuntamente violatorios de derechos laborales de **XXXXXXXXXX**, atribuidos al **Director de Educación Primaria del Estado de Michoacán, José Muñiz Ochoa**, toda vez que las conductas que refiere el quejoso, son cuestiones de índole laboral que deben ser ventiladas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios.

PUNTOS CONCLUYENTES

PRIMERO. En virtud de que no se acreditaron violaciones de derechos humanos de **XXXXXXXXXX**, se dicta Acuerdo de No Violación respecto de este asunto en particular.

SEGUNDO. Se ordena notificar a las partes y seguido el trámite correspondiente, enviar al archivo para su guarda y custodia.

ATENTAMENTE

MAESTRO VÍCTOR MANUEL SERRATO LOZANO
PRESIDENTE

