

ACUERDO DE NO VIOLACION 07/2017

Morelia, Michoacán, a 15 de marzo de 2017.

CASO SOBRE PRESUNTA VIOLACION AL DERECHO AL TRABAJO

LICENCIADA MARÍA DEL CARMEN ESCOBEDO PÉREZ
DIRECTORA GENERAL DEL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y
TECNOLÓGICOS ESTADO DE MICHOACÁN.

1. La Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán, con fundamento en los artículos 1, párrafo primero, segundo, tercero y quinto, 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 4, 9 fracciones I, II, XXII y XXVI, 14, 17 fracciones I, IV y VI, 25, 26 fracción III, 29 fracciones II Y XIII, 75, 79, 80, 84, 86 y 87 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, es competente para conocer del asunto y ha examinado los elementos contenidos en el expediente de queja de XXXXXXXXXX registrado bajo el número **MOR/1065/2014**, por actos presuntamente violatorios de derechos humanos en su agravio, consistentes en la discriminación, falta de fundamentación y motivación legal y los que resulten, por parte del Director General y Director Académico del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos en el Estado; y, vistos los siguientes:

ANTECEDENTES:

2. El 7 de noviembre de 2014, XXXXXXXXXX formuló queja en contra del Director General y Director Académico del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos

en el Estado, por considerar que en su perjuicio se violó el derecho humano al trabajo, consistentes en la discriminación, falta de fundamentación y motivación legal y los que resulten, manifestando lo siguiente:

PRIMERO. Que tengo dieciocho años trabajando para el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán, siendo el caso que el día 23 de septiembre del presente año, se emitió una convocatoria por parte de la Comisión Mixta de Calidad, integrada por las ahora autoridades responsables y por otros dos integrantes representantes sindicales, mediante la cual referían que habían –hay-bases libres para ocupar, entre ella la de analista especializado.

SEGUNDO. En razón de que cumpla con los requisitos solicitados para este -perfil técnico, carta de pasante o 100% de créditos cubiertos de una carrera a nivel licenciatura, presenté toda la documentación requerida para el efecto, sin embargo, el día 30 de septiembre, la misma comisión emitió una nueva convocatoria para los interesados en ocupar un puesto como capturista, con lo cual lógicamente deduje que la base de Analista Especializado había sido otorgada a otra compañera de trabajo que ni siquiera esta titulada y que tiene menos años que yo trabajando, sin que se haya emitido por escrito el resolutivo correspondiente, debidamente fundado y motivado, en el que se explique el por qué de la asignación de esa base, lo que desde luego considero discriminatorio e ilegal al no haber tomado en cuenta la situación laboral y académica de hecho y haber emitido una nueva convocatoria para el puesto que estaría dejando vacante mi otra compañera, por lo cual el día 7 de octubre presente una apelación a tal comisión mixta pero hasta el día hoy 7 de noviembre, no he recibido respuesta al escrito, solamente de manera verbal la delegada sindical me informó que la base ya estaba asignada por mi compañera.

3. Con fecha 11 de noviembre de 2014, se admitió en trámite la queja de XXXXXXXXXXXX de la que conoció la Visitaduría Regional de Morelia de esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán por ser competente

para ello; dicha queja se registró bajo el número de expediente **MOR/1065/14** y, se solicitó al Director General y Director Académico del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado, un informe sobre los actos reclamados, mismo que se recibiera por esta Comisión de Derechos Humanos, se decretó la apertura del período probatorio con la finalidad de que las partes aportaran los medios de prueba que estimaran pertinentes; en virtud de que no hubo una conciliación entre las partes, se continuó con el trámite de la queja, se desahogó la audiencia de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas para el esclarecimiento de los hechos denunciados. Esta Comisión de oficio recabó las pruebas que estimó conducentes para la resolución del asunto y una vez agotada la etapa probatoria, se ordenó poner el expediente a la vista para que se emitiera la resolución que conforme a derecho corresponda.

EVIDENCIAS

4. Respecto a los hechos denunciados por la quejosa XXXXXXXXXXXX como presuntamente violatorios de sus derechos humanos de, atribuidos a la autoridad señalada como responsable, se cuenta en el expediente de queja con las siguientes pruebas:

- a) La declaración de XXXXXXXXXXXX con fecha 7 de Noviembre del 2014, donde narró hechos presuntamente violatorios de derechos humanos en contra del Director General y Director Académico del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán. (Foja 1 a 2)
- b) Copia del escrito de XXXXXXXXXXXX del 3 de octubre de 2014, por el cual presenta recurso de apelación en contra de la asignación de la

plaza de tipo base de analista especializado, de la convocatoria del 23 de septiembre de 2014, ante la Comisión Mixta de Calidad Estatal. (Foja 6)

- c) Copia de la convocatoria del 23 de septiembre de 2014, para ocupar diversas plazas en el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos en el Estado, dentro de las que aparece listada la de Analista Especializado. (Fojas 7 a 9)
- d) El informe rendido por el director del CECyTEM Ingeniero José Ángel Avilés Arguello, con fecha 20 de noviembre del 2014. (foja 18 a 22)
- e) Copia del dictamen 416.02/2014 del 29 de septiembre de 2014, por medio del cual la Comisión Mixta de Calidad comunica a XXXXXXXXXXXX, que derivado de los acuerdos de la reunión de la Comisión, del 29 de septiembre de 2014, asentada en el acta 416/2014, se declaró procedente su promoción definitiva en el puesto de Analista Especializado en el plantel 04 Pureándolo a partir del 30 de septiembre de 2014. (Foja 46 a a47)
- f) Copia del acta de reunión de la Comisión Mixta de Calidad número 518/2014 del 14 de octubre de 2014, por la cual, se resuelve la apelación de XXXXXXXXXXXX en el sentido de ratificar el dictamen 416.02 de XXXXXXXXXXXX, dejando sin efecto la apelación en estudio. (foja 48)
- g) Se fijó la celebración de la audiencia de conciliación, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas para el día 16 de enero de 2015, para que las partes ofrecieran las probanzas que se estimaran pertinentes. (foja 56 a 58)
- h) El 10 de febrero de 2015, se llevó a cabo prueba de confesión a cargo de la parte quejosa XXXXXXXXXXXX. (foja 71 a 74)

CONSIDERANDOS

I

5. De la lectura de la inconformidad presentada ante este Organismo por XXXXXXXXXXXX, y de las constancias que integran el expediente de queja MOR/1065/14, cometidos en agravio de las misma, atribuidos a Director general Académico del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del estado de Michoacán, por Discriminación, Falta de Fundamentación y Motivación Legal y los que resulten. Respecto de dicha inconformidad, se tiene que el acto reclamado por la parte quejosa, es:

- Derecho Humano al Trabajo: en la modalidad de discriminación para la promoción y ascenso laboral.

6. Por lo que una vez practicado el análisis de las constancias que integran el expediente de queja citado al rubro, se desprendió que no quedaron acreditados los hechos violatorios de los derechos humanos denunciados por XXXXXXXXXXXX cometidos en su agravio, en base a los argumentos que serán expuestos en este resolutivo.

II

7. A continuación nos referiremos al marco jurídico vigente que contempla la protección de los derechos humanos de XXXXXXXXXXXX con relación a los hechos violatorios denunciados en su queja.

8. Resulta oportuno recordar que la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, según el artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene competencia para conocer de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa, provenientes de cualquier autoridad o

servidor público que violen los derechos humanos de las personas, reconocidos en dicha Constitución y en los tratados internacionales suscritos por el Estado Mexicano.

8. Así mismo, se hace necesario precisar que la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán, 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 1º, párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
9. 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.

9. Por lo tanto, cualquier otra cuestión o conflicto laboral entre la parte patronal y el obrero o trabajador, que no sea resultado de discriminación, que rompa o ataque el derecho humano a la igualdad jurídica, será sometido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios o ante el Tribunal Laboral que resulte competente, para su trámite y resolución, como lo dispone la fracción XX apartado A y el B fracción XII del artículo 123 de la Constitución Federal.

10. El artículo 5º Constitucional, en su párrafo primero, consagra la libertad de trabajo, y se sustenta a su vez en principios fundamentales que constituyen requisitos necesarios para que se haga exigible el derecho fundamental en comento. Conforme a los lineamientos ahí establecidos, se desprende que:

- a. “A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.”
- b. “El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen derechos de terceros”; y,

- c. “También podrá vedarse por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad”.

11. Para que la citada libertad de trabajo cobre efectividad, es necesario precisar que la misma debe entenderse sin perjuicio de sujetarse a las disposiciones de interés público que, no contraviniendo su ejercicio, dicten las autoridades para reglamentar su realización, porque la libertad de trabajo no es irrestricta y su ejercicio debe darse sin perjuicio de la sujeción a las diversas disposiciones que dicten las autoridades legislativas para reglamentar su realización y proteger el interés público.

12. En ese mismo tenor, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos protege, como derecho humano, la libertad de todas las personas para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que elijan, siendo lícitos; sin embargo, dicha prerrogativa no prevé un derecho absoluto irrestricto, ilimitado y fuera de toda regulación legal.

13. En relación al Derecho al Trabajo, bajo los parámetros de empleo estable, salario remunerador, prestaciones económicas y seguridad social, es conveniente señalar que la noción de trabajo decente:

“que es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la

realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores. Tanto el tripartismo como el diálogo social son objetivos por derecho propio, que garantizan la participación y la democracia y que contribuyen a la consecución de los demás objetivos estratégicos de la OIT. La nueva economía mundial brinda oportunidades al alcance de todos, pero es preciso enraizarlas en unas instituciones sociales basadas en la participación, con objeto de conseguir la legitimación y la permanencia de las políticas económica y social”.¹

14. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ha determinado que para el pleno goce del derecho al trabajo decente, se requieren garantizar ciertos elementos esenciales, cuya aplicación dependerá de las condiciones existentes en cada Estado²:

- a) Disponibilidad. Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.
- b) Accesibilidad. El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados Partes. La accesibilidad reviste tres dimensiones:
 - i) En virtud del párrafo 2 del artículo 2, así como del artículo 3, el Pacto proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA),

1 Organización Internacional del Trabajo, Memoria del Director General: Trabajo decente, Oficina Internacional del Trabajo,

2 Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 18, El derecho al Trabajo (35º período de sesiones, 1999), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006).

orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible. Según el artículo 2 del Convenio N° 111 de la OIT, los Estados Partes deben "formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto". Son muchas las medidas, como la mayoría de las estrategias y los programas destinados a eliminar la discriminación en cuanto al empleo, según se señala en el párrafo 18 de la Observación general N° 14 (2000), sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, que se pueden aplicar con consecuencias financieras mínimas mediante la promulgación, modificación o revocación de leyes o a la difusión de información. El Comité recuerda que, aun en tiempo de limitaciones graves de recursos, se debe proteger a las personas y grupos desfavorecidos y marginados mediante la adopción de programas específicos de relativo bajo costo.

- ii) La accesibilidad física constituye una de las dimensiones de la accesibilidad al trabajo, como se puntualiza en el párrafo 22 de la Observación general N° 5 sobre las personas con discapacidad.
- iii) La accesibilidad comprende el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional;
- c) Aceptabilidad y calidad. La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo.

15. Para lograr la existencia de dichos elementos, es necesario que el Estado cumpla con una serie de obligaciones frente a los derechos humanos; de manera particular frente al derecho al trabajo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha señalado que la principal obligación de los Estados Partes es velar por su obligación progresiva, aunado a que el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Partes: las obligaciones de respetar, proteger y aplicar.³

La obligación de respetar el derecho al trabajo exige que los Estados Partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho.

La obligación de proteger exige que los Estados Partes adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo.

La obligación de aplicar incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho. Implica que los Estados Partes deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización.

16. En la Observación general N° 3, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales confirma que los Estados Partes tienen la obligación fundamental de asegurar como mínimo la satisfacción de niveles esenciales de cada uno de los derechos enunciados en el Pacto. En el contexto del artículo 6, esta "obligación fundamental mínima" incluye la obligación de garantizar la no discriminación y la igualdad de protección del empleo. La discriminación en el empleo está constituida por una amplia variedad de violaciones que afectan a todas las fases

³ Ídem

de la vida, desde la educación básica hasta la jubilación y puede tener un efecto no despreciable sobre la situación profesional de las personas y de los grupos. Por tanto, estas obligaciones fundamentales incluyen como mínimo los siguientes requisitos:

- a) Garantizar el derecho de acceso al empleo, en especial por lo que respecta a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, de forma que ello les permita llevar una existencia digna;
- b) Evitar las medidas que tengan como resultado el aumento de la discriminación y del trato desigual en los sectores público y privado de las personas y grupos desfavorecidos y marginados o que debiliten los mecanismos de protección de dichas personas y grupos;
- c) Adoptar y aplicar una estrategia y un plan de acción nacionales de empleo sobre la base de las preocupaciones del conjunto de los trabajadores, para responder a estas preocupaciones, en el marco de un proceso participativo y transparente que incluya a las organizaciones patronales y los sindicatos. Esta estrategia y plan de acción en materia de empleo deberán prestar atención prioritaria a todas las personas y los grupos desfavorecidos y marginados en particular, e incluir indicadores y criterios mediante los cuales puedan medirse y revisarse periódicamente los avances conseguidos en relación con el derecho al trabajo.

17. Igualmente, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha determinado obligaciones fundamentales para los Estados Partes: De respetar, proteger y de aplicar, debiendo evitar incurrir en incumplimiento de las mismas.

Entre las infracciones de la obligación de respetar el derecho al trabajo están las leyes, políticas y actos que sean contrarios a las normas enunciadas en el artículo 6 del Pacto. . . . las medidas regresivas

adoptadas en relación con el derecho al trabajo no son permisibles. Estas medidas regresivas son, entre otras, la denegación del acceso al trabajo a ciertos individuos o grupos, se base tal discriminación en la legislación o en la práctica, la suspensión de la legislación necesaria para el ejercicio del derecho al trabajo, o la aprobación de leyes o de políticas manifiestamente incompatibles con obligaciones jurídicas internacionales relacionadas con el derecho al trabajo. Un ejemplo de ello sería la instauración del trabajo forzado o la revocación de una legislación que proteja al asalariado contra el despido improcedente. Dichas medidas constituirían una violación de la obligación de los Estados Partes de respetar el derecho al trabajo.

El incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros. Abarca ciertas omisiones, como el hecho de no reglamentar la actividad de particulares, de grupos o de sociedades para impedirles que vulneren el derecho al trabajo de otras personas; o el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente.

Los incumplimientos de la obligación de aplicar se dan cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la realización del derecho al trabajo. Cabe citar como ejemplos el hecho de no adoptar o no poner en práctica una política nacional en materia de empleo destinada a garantizar a toda persona la realización de ese derecho; de dedicar al empleo un presupuesto insuficiente o de distribuir los recursos públicos sin discernimiento de manera que ciertos individuos o ciertos grupos no puedan disfrutar del derecho al trabajo, en particular los desfavorecidos y marginados; de no controlar la realización del derecho al trabajo a nivel nacional, por ejemplo, definiendo los criterios y los indicadores sobre derecho al trabajo; y de no establecer programas de formación técnica y profesional.

18. De tal forma, retomando lo dispuesto en la Recomendación 18 del Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es necesario tener presente que los incumplimientos por actos de omisión ocurren, por ejemplo:

“cuando los Estados Partes no regulan las actividades de personas o grupos para impedirles que obstaculicen el derecho de otros a trabajar. Las violaciones mediante actos de comisión incluyen el trabajo forzoso; la derogación o la suspensión oficial de la legislación necesaria para el ejercicio permanente del derecho al trabajo; la denegación del acceso al trabajo a ciertos individuos o grupos, tanto si esta discriminación se funda en la legislación o en la práctica; y la aprobación de legislación o de políticas que sean manifiestamente incompatibles con las obligaciones internacionales relativas al derecho al trabajo.”⁴

19. Por otro lado, la principal obligación de los Estados Partes:

“es velar por la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo. Los Estados Partes deben por lo tanto adoptar, tan rápidamente como sea posible, medidas dirigidas a lograr el pleno empleo. . . . Los Estados Partes tienen obligaciones inmediatas en relación con el derecho al trabajo, como la obligación de "garantizar" que ese derecho sea ejercido "sin discriminación alguna" (párrafo 2 del artículo 2) y la de "adoptar medidas" (párrafo 1 del artículo 2) en aras de la plena realización del artículo 6. Dichas medidas deben ser deliberadas, concretas e ir dirigidas hacia la plena realización del derecho al trabajo.”

20. De todo lo anterior, se desprende que frente al trabajo decente, el Estado debe procurar el cumplimiento armónico de sus obligaciones, tanto de cumplimiento inmediato, como de cumplimiento progresivo, ya que el trabajo decente es el punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos: el

4 Párrafo 32 de la Observación General número 18 del Comité de DESC.

empleo, la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

21. Ello es acorde a los instrumentos internacionales y regionales en materia de derechos humanos signados por nuestro país, como lo son la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus artículos 22 y 23; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 6 y 7; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [Protocolo de San Salvador], artículos 6, 7, 8 y 9; Convenio 95; Observación General 18 relativa al Derecho al Trabajo; Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículos 6 y 16, entre otros.

22. De todo lo anterior, es susceptible identificar un catálogo de derechos humanos estrechamente vinculados con los objetivos estratégicos que concretizan el marco convencional, constitucional y legal del Derecho al Trabajo, dentro del cual se contemplan los derechos siguientes:

- a) Empleo estable, salario remunerador y prestaciones: tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, pago de horas extras, capacitación, etc., en condiciones de seguridad (entre otras, contar con herramientas, equipo y materiales necesarios para el desempeño de sus funciones y que garanticen su integridad física) y salud (ambiente laboral libre de violencia y en pleno respeto a la honra y dignidad, que garantice su integridad psicoemocional).

⁵ Este catálogo de derechos humanos laborales, relacionado al Trabajo decente, es tomado de la Recomendación 5/2015, de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, consultable en sitio: http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2015/07/reco_1505.pdf

b) Seguridad social con equidad. Inscripción al sistema de seguridad social del marco laboral que rija y garantice:

- Asistencia médica, preventiva y curativa
- Prestaciones económicas por enfermedad
- Prestaciones por vejez
- Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo
- Prestaciones familiares
- Maternidad
- Invalidez
- Sobrevivencia
- Vivienda

c) Cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo:

- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo).
- La abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo).
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo).
- La libertad de asociación y la libertad sindical y, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenios 97 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo).

d) Diálogo social con interlocutores legítimos. Derechos de asociación, negociación colectiva y huelga.

23. Debe tenerse en cuenta que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en las recomendaciones números 138/1995⁶, 52/1999⁷ y 36/2002⁸ resolvió que de

6 Página 8 de la Recomendación número 138/1995 emitida por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Caso del señor Braulio Zavala; misma que puede consultarse en la página electrónica http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Recomendaciones/1995/REC_1995_138.pdf de internet:

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 de entenderse los que tienen como objeto el paso de una actividad procesal a otra y no impliquen una valoración jurídica. 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.

III

7 Páginas 10 y 11 de la Recomendación número 52/1999 emitida por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Caso del recurso de impugnación del señor Antonio García Díaz.; misma que puede consultarse en la página electrónica de internet: http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Recomendaciones/1999/REC_1999_052.pdf

8 Páginas 9 y 10 de la Recomendación número 36/2002 emitida por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Caso del señor Eduardo Velázquez Escobedo; misma que puede consultarse en la página electrónica de internet: http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Recomendaciones/2002/REC_2002_036.pdf

24. A continuación, procedemos al análisis, argumentación y resolución del presente asunto, con base en los fundamentos jurídicos antes citados y en las constancias que integran el expediente de queja que se resuelve.

25. La parte quejosa XXXXXXXXXX expuso como hechos materia de su queja que: tiene 18 años trabajando para el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos en el Estado de Michoacán.- Que el 23 de septiembre de 2014, la Comisión Mixta de Calidad (integrada por el Director General y Director Académico, y por dos representantes sindicales), emitió una convocatoria para ocupar la base de Analista Especializado.- Que en razón de que cumple con los requisitos solicitados para ese puesto, presentó su documentación, sin embargo, el 30 de septiembre, la misma Comisión emitió una nueva convocatoria para ocupar el puesto de Capturista, por lo que la quejosa dedujo que la base de Analista Especializado había sido otorgada a otra compañera de trabajo que no está titulada y que tiene menos años de trabajo. Sin que se haya emitido por escrito el resolutivo correspondiente, fundado y motivado, en el que se explique la razón de la asignación de esa base, lo que considera discriminatorio e ilegal, al no haber tomado en cuenta la situación laboral y académica, por lo que el 7 de octubre presentó una apelación ante la Comisión Mixta, pero que hasta el día 7 de noviembre no ha recibido por escrito, solamente verbal por la Delegada Sindical, que le informó que la base ya estaba asignada a una compañera.

26. Por su parte, Manuel Anguiano Cabrera y José Ángel Avilés Arguello, Director General y Director Académico del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos en el Estado, en su informe sobre los actos reclamados, expusieron que: Niegan que hayan violado derechos humanos en agravio de XXXXXXXXXX.- Que en el Colegio existe la Comisión Mixta de Calidad, que se conforma por parte de los

suscritos y dos representantes sindicales.- Que se emitió la convocatoria del 23 de septiembre de 2014, y el día 26 de septiembre se llevó a cabo la reunión de la Subcomisión Mixta de Calidad, con la finalidad de analizar las solicitudes del personal administrativo, que cumplieran con los requisitos y puntuación de acuerdo a la convocatoria y la normatividad.- Que la quejosa XXXXXXXXXX se encontraba ocupando una plaza docente de horas interinas, por lo que solicitó licencia sin goce de sueldo a su puesto de base administrativo, por lo que no podía concursar en el proceso, ya que se violentaría el procedimiento para el reclutamiento, selección, contratación, promoción, cambio de adscripción y permutas, así como las Condiciones Generales de Trabajo.- Que el 29 de septiembre de 2014, se reunió la Comisión Mixta de Calidad, y levantó el acta 416/2014, otorgando la plaza a XXXXXXXXXX, por lo que se elaboró el dictamen a favor de esa persona, con fundamento en el Procedimiento para el Reclutamiento, Selección, Contratación, Promoción, Cambio de Adscripción y Permutas.- Que derivado de lo anterior, la quejosa XXXXXXXXXX presentó en la dirección Académica escrito de inconformidad por la asignación de la plaza de Analista Especializado, bajo el argumento de que existieron irregularidades en la asignación, el que fue resuelto el 14 de octubre del 2014 por la Comisión Mixta de Calidad, mediante acta 518/2014, en el que se ratifica el dictamen del 29 de septiembre de 2014, bajo el argumento de que se dictaminó a favor de XXXXXXXXXX en atención a que en el momento de la emisión de la convocatoria dicha trabajadora se encontraba en su puesto de base administrativo; y la ahora quejosa XXXXXXXXXX estaba de licencia sin goce de sueldo en su puesto de base administrativo, porque se encontraba ocupando una plaza docente de horas interinas, tomando como base que se trataba de una promoción de acuerdo al

artículo 41 del Procedimiento para el Reclutamiento, Selección, Contratación, Promoción, Cambio de Adscripción y Permutas.

- 27.** De los hechos y medios de convicción que obran en el sumario de este expediente de queja, queda evidenciado que no se cometieron violaciones al Derecho Humano del Trabajo, consistente en la modalidad de discriminación para la promoción y ascenso laboral, en perjuicio de XXXXXXXXXXXX por parte de Manuel Anguiano Cabrera y José Ángel Avilés Arguello, Director General y Director Académico del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos en el Estado.
- 28.** Efectivamente, en este caso no queda demostrado con ningún medio de convicción que el derecho humano al trabajo de XXXXXXXXXXXX se haya visto violentado con motivo del algún acto de discriminación por cualquier circunstancia que la diferenciara de los demás empleados, así como tampoco que fuera objeto de comportamientos hostiles, tendientes a privarle del derecho al trabajo, o bien, de alguna de las prestaciones laborales que del mismo se derivan, conforme a los apartados A y B del artículo 123 de la Constitución Federal.
- 29.** En principio, aun y cuando la quejosa XXXXXXXXXXXX en su escrito de queja refiere haber sido objeto de actos de discriminación laboral por parte de Manuel Anguiano Cabrera y José Ángel Avilés Arguello, Director General y Director Académico del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos en el Estado, esta Comisión Estatal no advierte que el que no se haya visto favorecida con el otorgamiento de la base de Analista Especializado, no obstante de haber satisfecho los requisitos de la convocatoria del 23 de septiembre de 2014, por causa de su origen étnico o nacional, de 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 1º, en su párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- 30.** Si bien es cierto, que está demostrado que la plaza o base de Analista Especializado del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos en el Estado, se le otorgó a otra persona del sexo femenino, también lo es, que tal decisión de la parte patronal, Comisión Mixta de Calidad del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos en el Estado, integrada por Manuel Anguiano Cabrera y José Ángel Avilés Arguello, Director General y Director Académico y dos representantes sindicales, no se estima por esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, como violatoria del derecho humano al trabajo, en la modalidad de discriminación para la promoción y ascenso laboral, que incurra dentro del supuesto de discriminación, ámbito de competencia de la Comisión Estatal, pues la decisión de otorgar la plaza a otra persona aspirante o participante en el concurso, fue una decisión colegiada por la Comisión Mixta de Calidad del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos en el Estado, integrada por dos miembros de la parte patronal y dos miembros del Sindicato, que en caso de no estar conforme con tal resolución alguno o algunos de los aspirantes, debieron de haber acudido en demanda enderezada en contra del patrón, del sindicato, e incluso, del trabajador que obtuvo la promoción, ante el Tribunal laboral competente, para que dirimiera ese conflicto laboral sobre promoción y ascenso laboral, pues conforme al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, ese tipo de acciones deben ejercitarse ante el órgano jurisdiccional competente, para que sea éste quien determine a quien de las partes le asiste la razón jurídica. Y que de acuerdo, a la basta exposición que se hizo en párrafos

anteriores sobre el ámbito competencial de la Comisión Estatal de los derechos Humanos de Michoacán, no es un conflicto de los que deba conocer y resolver, ya que se estaría invadiendo las funciones jurisdiccionales de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje o del Tribunal del Trabajo respectivo.

- 31.** La partes en esta queja, quejosa y servidores públicos, deben tener en claro, que la resolución que determinó otorgar la base de Analista Especializado del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos en el Estado, aun y cuando por la quejosa sea considerada como un proceder injustificado, es un acto de la parte patronal, no efectuado en calidad de autoridad en ejercicio del imperio del Estado, esto es, 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 del Trabajo competente, que al resolver la Litis, dictamine si procede o no a la acción del trabajador, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, o bien, por las Condiciones Generales de Trabajo que rijan en la fuente laboral.
- 32.** Por lo anterior, es que la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán, resuelve que no se acreditó que en perjuicio de XXXXXXXXXX se haya violentado su dignidad humana, por medio de actos de discriminación laboral por causa 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, por parte de Manuel Anguiano Cabrera y José Ángel Avilés Arguello, Director General y Director Académico del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos en el Estado.

33. Este Organismo en alcance a los artículos 112, 113 y 116 de la Ley que lo rige, emite a Usted Directora General del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán, el siguiente Acuerdo de No Violación a Derechos Humanos.

PUNTOS CONCLUYENTES:

PRIMERO. No se acreditó que en perjuicio de XXXXXXXXXXXX haya violentado el derecho humano laboral, en la modalidad de discriminación para la promoción y ascenso laboral por parte de Manuel Anguiano Cabrera y José Ángel Avilés Arguello, Director General y Director Académico del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos en el Estado.

SEGUNDO. Se ordena notificar a las partes y seguido del trámite, enviar al archivo para su guardia y custodia.

ATENTAMENTE

MAESTRO VÍCTOR MANUEL SERRATO LOZANO

PRESIDENTE