

En términos de lo previsto en los artículos 12, 13, 39 fracción II, 97 y 102 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán, en esta versión pública se suprime la información considerada legalmente como reservada y/o confidencial que encuadra en dichos supuestos normativos.

ACUERDO DE NO VIOLACION 13/2017

Morelia, Michoacán, 11 de mayo de 2017

CASO SOBRE PRESUNTA VIOLACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO

INGENIERO JOSÉ LUIS ABAD BAUTISTA
PRESIDENTE MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE MARAVATIO,
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 puesta por **XXXXXXXXXXXX**, registrado bajo el número MOR/1054/15, contra el Presidente Municipal de Maravatío Michoacán, y quien resulte responsable, por actos presuntamente violatorios de derechos humanos por violación al derecho a la legalidad que se hace consistir en ejercicio indebido de la función pública, violación a los derechos laborales que se hacen consistir en acoso sistemático contra la estabilidad laboral, vistos los siguientes:

ANTECEDENTES

2. El 13 de octubre del 2015, **XXXXXXXXXXXX**, presentó queja en contra del Presidente Municipal de Maravatío Michoacán, violación al derecho a la legalidad que se hace consistir en ejercicio indebido de la función

pública, violación a los derechos laborales que se hacen consistir en acoso sistemático contra la estabilidad laboral por lo cual expuso como hechos:

PRIMERO. Los que suscribimos esta queja somos gente originaria del Municipio de Maravatío, Michoacán y ahí vivimos actualmente con nuestra familia.

SEGUNDO. Como ciudadanos hemos tenido la oportunidad de ser servidores públicos habiendo sido contratados por el H. Ayuntamiento Municipal de Maravatío, Michoacán desde hace varios años oponiendo así teniendo nombramiento así como de base, algunos de nosotros con antigüedad laboral de hasta 28 años.

TERCERO la totalidad de los miembros formamos parte del sindicato de empleados del H. Ayuntamiento, dependencias y aéreas municipales de Maravatío Michoacán con registro sindical XXXXXXXXXXXX.

CUARTO. Como empleados del H. Ayuntamiento cumplimos con nuestro trabajo brindando la atención, del cuidado y esmero que merece la ciudadanía de nuestro pueblo conscientes que éste paga con sus impuestos el salario de nosotros.

QUINTO. Es el caso que con el cambio de autoridades municipales, el Ing. José Luis Abad Bautista asumió el cargo de presidente municipal con la obligación constitucional de servir a todos los que vivimos en el municipio de Maravatío, Michoacán.

SEXTO. Como presidente municipal el Ing. José Luis Abad Bautista, por medio de la policía municipal y algunos de sus funcionarios públicos han ejercido un evidente acoso laboral, con terrorismo verbal, intimidación, insultos y amenazas hacia nuestras personas y la integridad física, lo que concluyó con el despido masivo e injustificado por parte suya.

Utilizando la fuerza pública fuimos sacados de nuestro lugar de trabajo violentamente y separados del trabajo por no ser de su equipo y necesitar espacios para su gente aduciendo justificaciones políticas que no tienen relación alguna. Nos corre del trabajo a pesar de que sabe que la mayoría de nosotros somos el sostén de la familia, otros somos discapacitados, adultos mayores y algunos más somos jóvenes profesionistas con una oportunidad laboral. Además cuando nos presentamos a la dependencia municipal algunos de nosotros a ejercer nuestro derecho humano como ciudadanos, nos retira la policía municipal por instrucciones del presidente municipal de Maravatío, prueba de ello el video 001 que se anexa al

presente donde muestra cómo a un compañero con capacidades diferentes, un elemento de seguridad pública se acerca a correrlo de las instalaciones amenazándolo que de no hacerlo mandara a gente de san miguel el alto a sacarlo a la fuerza por instrucciones de los jefes.

SEPTIMO. Resaltando que el presidente Municipal Ing. José Luis Abad Bautista tiene conocimiento de que somos empleados de base, sindicalizados y cada una de nuestras condiciones laborales y antigüedad en lo particular de cada uno. Como ejemplo XXXXXXXXXXXX invidente con estudios en la XXXXXXXXXXXX con antigüedad laboral de mínimo 12 años; XXXXXXXXXXXX de XXX años de edad, adulto mayor con 28 años de antigüedad laboral en XXXXXXXXXXXX y cada caso en lo particular que él ya conoce donde se violan los derechos humanos y más por ser personas vulnerables en la sociedad.

OCTAVO. Hemos solicitado audiencia con el Presidente Municipal de Maravatío verbalmente más de 10 (diez) ocasiones por medio de sus funcionarios públicos y por escrito más de 5 (cinco), prueba de ello le anexo el oficio de solicitud de audiencia recibida por su secretario particular y hasta la fecha no se nos ha concedido ni dado respuesta, algunos de nosotros hemos tratado de platicar con él cuando por coincidencia lo hemos encontrado casualmente en otros lugares públicos, pero su respuesta es: tengo prisa lo ven con el jurídico del ayuntamiento entre otras cosas; concluimos que sólo nos da la vuelta para no conciliar ni prestarse al dialogo como son sus funciones en este cargo municipal.

3. Con fecha 13 de octubre 2015 se admitió en trámite la queja de referencia 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/1054/2015, se solicitó a la autoridad señalada como responsable su informe, 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

XXXXXXXXXXXX(x/x/x),
XXXXXXXXXXXX(x/x/x),
XXXXXXXXXXXX(x/x/x),
XXXXXXXXXXXX(x/x/x),
XXXXXXXXXXXX(x/x/x),
XXXXXXXXXXXX(x/x/x), extendidos por el Presidente Municipal de Maravatío en turno. (Foja 91 a 128)

e) Oficio del 23 de octubre de 2015, mediante el cual el ingeniero José Luis Abad Bautista, Presidente Municipal de Maravatío, rinde informe sobre los actos reclamados, en el sentido de negar que haya violado derechos humanos en agravio de XXXXXXXXXXXX. (Foja 140 a 144)

f) Audiencia de conciliación entre la parte quejosa y la autoridad presunta responsable, celebrada el 25 de noviembre de 2015, sin que se haya llegado a ningún acuerdo. (Foja 183 a 185)

g) Diligencia de reproducción de audio-videos del 12 abril de 2016, con presencia de las partes en este expediente, quienes externaron sus respectivos comentarios, ante la fe pública del Visitador Auxiliar. (Foja 226 a 230)

CONSIDERANDOS

I

5. De la lectura de la inconformidad presentada ante este Organismo por XXXXXXXXXXXX y de las constancias que integra el expediente de queja MOR/1054/15, contra actos del Ingeniero José Luis Abad Bautista, Presidente Municipal de Maravatío Michoacán y quien resulte responsable, violación a los derechos laborales que se hacen consistir en acoso sistemático contra la estabilidad laboral.
6. Pero del análisis de fondo de dicha inconformidad se tiene que los actos reclamados del servidor público consisten en el despido injustificado, no así en hostigamiento sistemático ni discriminación, como se había señalado en la inconformidad de los quejosos.

7. Resulta oportuno dejar establecido que la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en su artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual tiene competencia para conocer que las 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, en su 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.
- 10.** Por lo tanto, cualquier otra cuestión o conflicto laboral entre la parte patronal y el obrero o trabajador, como despidos injustificados, salarios caídos, o cualquier otro que ocurra entre patronos, trabajadores y/o sindicatos, que no sea resultado de discriminación, que rompa o ataque con 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, 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.
- 11.** Por lo que una vez definido lo anterior y practicado el análisis a las constancias que integran el expediente de queja citado al rubro, se desprende que no están acreditados los hechos violatorios de derechos humanos presuntamente cometidos en agravio de XXXXXXXXXXXX, que se hacen consistir en acoso sistemático contra la estabilidad laboral, la integridad física o psicológica del trabajador.

II

- 12.** A continuación nos referiremos al marco jurídico vigente que contempla la protección de los derechos humanos de, con relación a los hechos violatorios denunciados la queja.

13. 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 ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.”

“El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen derechos de terceros”; y,

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

14. 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.

15. 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.

16. 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”.

17. 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 Estado:

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), 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.

18. 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 q que el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Partes: las obligaciones de respetar, proteger y aplicar.

- 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.

19. 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 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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.

24. 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.”

25. 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.”

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

27. 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.

28. 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:

- 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).
- 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

29. 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).

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

30. 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. 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.

-En relación al acoso laboral (mobbing)

31. 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».

- 32.** 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.
- 33.** 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.
- 34.** 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.

- 35.** 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.
- 36.** 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).
- 37.** 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.
- 38.** 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.”

39. 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.

III

40. En este contexto, se procede al análisis de fondo del presente asunto, al tenor de los párrafos que prosiguen, a fin de determinar si las

actuaciones de la autoridad fueron apegadas a los derechos humanos plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- 41.** La parte quejosa XXXXXXXXXXXX y otros, presentaron queja ante este organismo el día 13 de octubre del año 2014, contra el presidente municipal de Maravatio Michoacán y quien resulte responsable, por el despido masivo e injustificado, por lo que expusieron lo siguiente: Que forman parte del Sindicato de Empleados del Ayuntamiento, dependencias y áreas municipales de Maravatio. Que el Presidente Municipal, por medio de la Policía Municipal y algunos funcionarios públicos han ejercido evidente acoso laboral, con terrorismo verbal, intimidación, insultos y amenazas hacia sus personas e integridad física, lo que concluyó con el despido masivo e injustificado de los quejosos. Que con el uso de la fuerza pública fueron sacados de su lugar de trabajo por no ser del equipo. Que han solicitado verbalmente una audiencia con el Presidente Municipal de Maravatio hasta en diez ocasiones, y por escrito más de cinco, sin que hasta la fecha se les haya dado respuesta. Que anexan en vía de prueba diversos documentos y videos en discos, para demostrar los hechos materia de la queja.
- 42.** Por su parte el ingeniero José Luis Abad Bautista, Presidente Municipal de Maravatio, expuso que niega los actos reclamados por no ser ciertos manifestando que “es falso que se violen a las personas que se señalan sus derechos humanos... sin embargo, es pertinente dejar anotado que los aquí quejosos tienen expedito su derecho de hacer valer ante las instancias correspondientes los derechos laborales...” (fojas 140 a 144).
- 43.** De los hechos y medios de convicción que obran en el sumario de este expediente de queja, queda evidenciado que no se han cometidos violaciones al Derecho Humano del Trabajo, consistente en acoso sistemático contra la estabilidad laboral, la integridad física o psicológica del trabajador, en perjuicio de XXXXXXXXXXXX, por parte del servidor público ingeniero José Luis Abad Bautista, Presidente Municipal de Maravatio.

- 44.** Efectivamente, en este caso no queda demostrado con ningún medio de convicción que el derecho humano al trabajo del que son titulares XXXXXXXXXXXX, se haya visto violentado con motivo del algún acto de discriminación por cualquier circunstancia que los diferenciara de los demás empleados o por otra causa, que le prive 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.
- 45.** En ningún apartado de la queja de XXXXXXXXXXXX, que enderezaron contra actos del ingeniero José Luis Abad Bautista, Presidente Municipal de Maravatío, refieren que hayan sido objeto 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, según lo dispuesto por el artículo 1º, en su párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 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.

46. Lo que sí está plenamente demostrado es que XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX, fueron despedidos de sus empleos, sin que ninguna de las partes haya expresado la fecha en que todos y cada uno de los aquí quejoso, fueron separados de sus labores, ni los motivos que se hubiesen tenido para tal despido.

47. Si bien es cierto, que está plenamente demostrado que XXXXXXXXXXXX, fueron separados o despedidos de sus puestos de trabajo, como trabajadores de base, según sus respectivos nombramientos, también lo es, que tales determinaciones de la parte patronal, ingeniero José Luis Abad Bautista, Presidente Municipal de Maravatío, no son estimadas por esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, como violatorias de los derechos humanos, pues es un hecho público y notorio que la parte patronal tiene la atribución 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 con tales separaciones laborales, asistiéndoles el derecho de presentar la demanda correspondiente ante las instituciones competentes para determinar si las separaciones laborales son o no justificadas.

48. La parte quejosa debe tener en claro, que la separación o despido de la fuente laboral, aun y cuando sea considerado como un acto injustificado, es un acto de la parte patronal, aun cuando pertenezca al poder público, no ejercido 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 laboral competente, que al resolver la Litis, dictamine si ha lugar o no a la reinstalación del trabajador o a la liquidación, en el supuesto de despido injustificado.

49. Finalmente, en cuanto al argumento de XXXXXXXXXXXX, en el sentido de que el Presidente Municipal de Maravatío, Michoacán, violentó el derecho laboral, por acoso sistemático contra la estabilidad laboral, la

PUNTOS RESOLUTIVOS

PRIMERO. No se acreditó que en perjuicio de XXXXXXXXXXXX, se haya violentado el derecho humano laboral, por acoso sistemático contra la estabilidad laboral, la integridad física o psicológica del trabajador, por parte del servidor público señalado.

SEGUNDO. No obstante lo anterior, quedan expeditos los derechos y acciones que ante otras instancias pudiese hacer valer la parte quejosa. 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**