

RECOMENDACIÓN NÚMERO 047/2016

Morelia, Michoacán a 18 de agosto del 2016

Caso sobre hostigamiento laboral y violación a la garantía de legalidad

Doctor Carlos Esteban Aranza Doniz

Secretario de Salud en el Estado

Presente.-

1. La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, con fundamento en los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 96 de la Constitución Política del Estado, así como los preceptos 1°, 2°, 3°, 4°, 6°, 13 fracciones I, II, III, IV, 54 fracciones I, II, III, 85, 86, 87, 88, 99, 106, 107, 108, 111, 112, 113, 116, 123 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 1°, 2° fracciones I, III, VI y VII, 4, 5, 15 fracciones I y III, 16, 17, 30 fracciones III, 75 fracción IV, 98 fracción III, 101, 102, 103 y 104 del Reglamento Interior que la rige es competente para conocer del presente asunto; vista la queja número **MOR/025/2015**, interpuesta por los ciudadanos XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX, por hechos presuntamente violatorios de derechos humanos cometidos en su agravio, consistentes en *hostigamiento y violación a la garantía de legalidad* en contra de licenciado Abel Aviña Medina, Subdirector de Recursos Humanos y de la licenciada Edith Isabel Witrigo Solís, Jefa de Departamento de Operación de Movimientos de la Secretaría de Salud del Estado en el tiempo en que ocurrieron los hechos, de conformidad con los siguientes:

ANTECEDENTES

2. El día 09 de enero de 2015, se presentó ante esta comisión de los derechos humanos XXXXXXXXXXXX, a efecto de presentar queja, manifestando para ello lo siguiente:

- a) Que se atrevía a presentar queja en tanto que ya habían agotado los recursos existentes en el pasado mes de diciembre, han sufrido una serie de abusos por parte de la nueva jefa de Departamento, Lic. Edith Isabel Witrigo Solís y el Subdirector de Recursos Humanos, Lic. Abel Aviña Medina. Todo comenzó en una

reunión informal el día 9 de noviembre de 2014 en donde el Lic. Aviña realizó una serie de ofensivas verbales (anexando copia simple donde se narra todo lo ocurrido). Pero el abuso diario se da por parte de la licenciada Edith Isabel Witrigo, quien de manera altanera, soberbia y discriminatoria por ser michoacano, hecho que no es frenado ni atendido por ninguna autoridad de la Secretaría de Salud en el Estado, por ello y para protección acude ante esta Comisión.

b) Por otro lado, con fecha 23 de enero del 2015 las siguientes personas ratificaron y ampliaron el escrito de queja presentado por XXXXXXXXXX:

- I. XXXXXXXXXX, manifestando que desde que se designaron al Subdirector de Recursos Humanos y a la Jefa del Departamento de Operación de Movimientos su actitud ha sido déspota y grosera, ya que en reuniones se ha la libertad de difamar, diciendo que la gente del departamento lograba sus objetivos mediante prácticas antimorales y que además dicen palabras altisonantes con burlas y de forma sarcástica, lo que les perjudica el ambiente laboral.
- II. XXXXXXXXXX quien dijo que desde que se designó a la Lic. Edith Witrigo Solís en el equipo de trabajo del Subdirector Abel Aviña Medina, su actitud ha sido arrogante y déspota al grado que el día 10 de diciembre se les hizo llegar una nota informativa donde se les informaba que se les cambiaría el horario de trabajo, el cual no incluía la media hora de alimentos a la cual se tiene derecho, hasta que posteriormente se tuvo un acuerdo en que se contemplo que se les respetaría el horario oficial.
- III. XXXXXXXXXX quien expuso que desde que los licenciados antes mencionados desde que se les designo en el cargo que ostentan, la actitud ha sido déspota y grosera, al grado que ha llegado a tener algunas incidencias con la licenciada Edith Isabel Witrigo en las que le ha hecho caso omiso a solicitudes que le presentó por escrito para poder gozar de su hora de guardería en el mes de noviembre y diciembre del 2014 y para el año 2015 y que hasta la fecha no ha recibido contestación.
- IV. XXXXXXXXXX quien manifestó que desde que se designo como Jefa de Departamento la Lic. Edith Isabel Witrigo y el Subdirector Lic. Abel Aviña Medina su actitud ha sido grosera, altanera, prepotente, para dirigirse hacia ellos. Particularmente la licenciada se ha portado muy grosera, debido a que hacen en su área diversas actividades, en una ocasión se dirigió hacia ella diciéndole que de dónde sacaba tanta pendejada, porque las renunciadas a su criterio estaban mal, que no podían presentarse las renunciadas con esas fechas, que los movimientos

tenían que ser con fecha 15 o 30 y que por eso no se los firmaba, aventándome los reportes de manera grosera a su escritorio.

Le quitaron la computadora en la que trabajaba, llevándose toda la información que realiza, entre ellos su base de datos para generar contratos, cuando le solicitó el respaldo la voltio a ver y le dijo, ni la ocupas ni la ocuparás, sin más siguió caminando, esto lo hizo de manera altanera y déspota, esto sucedió el 20 de noviembre a pocos días de una reunión informal.

El día 4 de diciembre tuvo un problema con su coche y le solicitó el permiso (vía mensaje de texto) pero con la finalidad de no regresar porque era delicado, y como tenía horas extras que había trabajado que se les pagaría con tiempo, además de días para asunto personal, le dijo que ya no regresaría y que no dejaría pase en tanto que tardaría mucho, mas porque estaba tomada la secretaría de finanzas existiendo un caos vial, después de seis mensajes de texto suplicándole le contesta y cuando llega le comentan sus compañeras que la había llegado a buscar a gritos, entonces regreso a su oficina porque ya había llamado a la jefa de relaciones laborales y sus compañeras le comentaron que tenía problemas, cabe aclarar que salió a las 12:00hrs., entonces cuando llego se negó a recibirla, que pasara con la licenciada Olivia quien es la jefa del departamento de relaciones laborales, entonces le dijo hablara con ella porque quería hacerle una sanción administrativa que porque no había dejado pase de salida, posteriormente bajó después de hablar con la licenciada Olivia y la recibió de pie, con grito y pegándole a su escritorio y le decía: “tú haces lo que quieres siempre, pero conmigo no vas a poder, te aprovechas de tu físico, de tu juventud, eres igual que XXXXXXXXXX”, quien es una compañera de la oficina, que ahora si no sabía lo que le iba a pasar, por lo que se sorprendió ya que jamás había visto en el transcurso por la secretaria que algún jefe de departamento actuara de esa manera, le dijo que todas sus compañeras la solapaban, que todos los hombres hacían lo que ella pedía, haciéndolo con muchos gritos, golpes al escritorio por un momento pensó que le aventaría algo, le dio miedo y le dijo: “sabe que licenciada no hay necesidad de todo esto, así que si va a proceder, hágalo”, lo que quería es que se callara, porque tenía mucho miedo que atentara de otra manera a su persona, al final solo envió una nota informativa al departamento de relaciones laborales para que violentando las condiciones generales de trabajo se le aplicara un descuento en la quincena segunda de 2015, motivo que generó un problema económico para ella y su familia.

Después solicitó un día para acudir a un evento navideño de sus hijos, el cual se le negó, argumentando que era personal de honorarios y que no tenía derecho a nada, y la verdad es que cada vez que debe pasar a su oficina le da miedo que le grite y que la haga sentir que no sabe hacer las cosas, ya cuando lleva algún trabajo me dice que en Guanajuato las cosas no son así, que son diferentes, allá la

gente si lo sabe hacer, dejando entre ver que ella no sabe hacer nada, por ser michoacana y por ser joven y la verdad es que en el tiempo que ha trabajado a usado el sistema y han sacado el trabajo que se les ha presentado, pero ella siempre está diciendo que no pueden hacer lo que se hace en Guanajuato.

En cuanto al Licenciado Abel Aviña expresó que ella daba una hora de activación física referente a un programa estatal que generó el Sindicato de la Sección XX, el cual le dijo que suspendiera porque las señoras subían sudadas de la vagina, usando una palabra vulgar, además de que se vestían exhibiéndose y que por tal razón los policías estaban en su derecho de verlas y provocar cualquier tipo de agresión por andar vestidas de esa forma y que tenía a todo el personal saliéndose de sus actividades laborales, que la dejar de dar, hizo caso a la indicación, aunque la gente que acudía a la clase se negara, pues les dijo que era indicación, pese que el secretario anterior había dado su aprobación, al día siguiente en una reunión informal llegó el subdirector criticando, haciendo burla de sus compañeras y ella, criticaba desde la casa, el coche, y como se vestían de manera muy mala, porque dejó entre ver que una de sus compañeras andaba con el líder sindical de la sección XX y que vendían plazas, que en pocas palabras usaban sus atributos físicos para ser favorecidas, con tono burlón les decía que podían pasar a su oficina que era soltero, después de haberle pedido permiso para el desayuno navideño y actividades que se realizan no les contestaba, los ignoraba. Cuando lo enviaron a la Comisión de Derechos Humanos los llamó y les dijo claramente que él es el Subdirector de Recursos Humanos y que podía hacer lo que se le diera la gana, como movernos de área y meter a otra persona a trabajar, dijo que sacaría al personal porque eran muchos, si son muchos para que mete a mas sin respetar la antigüedad laboral y sin respetar las condiciones generales de trabajo, además de que les genera pánico, porque cuando los manda a llamar es para darles malas noticias y cuando quieren brindar queja de manera verbal lo que hace la Licenciada Witrigo es que no les deja ingresar a su oficina, bajo el argumento que de que ellos son amigos y no le interesa lo que quieran decirle.

- V. XXXXXXXXXX manifestó lo siguiente: “soy trabajadora adscrita al departamento de XXXXXXXXXX... desde la primera reunión que tuve con el Lic. Abel Aviña Medina se me manifestó del cambio de adscripción que necesitaba hacer conmigo y la reestructuración del departamento que le habían pedido hacer, dijo que el ya lo había platicado con mi hermano (líder sindical de la sección 21), a lo cual le expresé que en ocasiones también leía y que en las condiciones generales de trabajo decía: que no podía cambiarme de adscripción solo porque él lo quisiera, y que además tenía que argumentar por lo cual yo no podría estar en mi adscripción, dijo que era mejor que le evitara dolores de cabeza a mi hermano, que era lo más sano para todos, que además de eso los demás líderes sindicales le

estaban pidiendo mi cambio, mi argumento en ese momento fue que por ningún motivo me iría sin antes aclarar los malos manejos que el anterior jefe del departamento el C.P. XXXXX, ya que la gente nos informaba que les cobraban dinero por un contrato de AFASPE y todo lo manejaba sin involucrarnos a la coordinación de AFASPE, el accedió y dijo que por ningún motivo podría irme así, con la cabeza agachada y menos sabiendo que había dado la cara antes de que se fuera dicho sujeto, que tenía que limpiar su nombre, le dije que pondría una queja ante contraloría y el dijo, déjame a mí, yo lo haré, para esto se mandaron notas informativas en las que se le decía como se había trabajado en el ingreso y la recontractación del AFASPE 2014.

Después hubo una reunión informal el 9 de noviembre, en donde habló de las mujeres michoacanas, así como de su compañera favorita del líder sindical de la sección XX, así como la venta de plazas y que con ello compró un auto de más de \$300,000 mil pesos, después de eso fue la presentación de la Lic. Witrago de ella dijo, es muy fuerte, sabe trabajar y viene a poner orden en el departamento, ya que es la cabeza de la secretaria y debemos empezar por la casa, ya les dije somos recursos inhumanos, los que se tengan que ir, lo tendrán que hacer, después de eso trabajamos a gritos, ya que la licenciada así nos trataba, la gente que es parte de AFASPE ya no quería pasar con ella porque les regresaba las cosas y les gritaba: “así no se hace”, constantemente todas las compañeras del departamento nos empezamos a quejar, ya que dijimos no tenemos porque aguantar esto, nosotros sabemos trabajar, además solo dice: “en Guanajuato así no se hacen las cosas, en Guanajuato la gente si trabaja, esto es una porquería, pues cómo han sobrevivido”, a lo que le dije pues Michoacán a la gente dale las herramientas y te harán maravillas, aquí cabe mencionar que desde que estoy coordinando el área contamos con una computadora para tres personas y es obsoleto para sacar el trabajo, solo sacamos lo que es urgente como dicen los jefes anteriores, así como a ella y al Subdirector le pedí computadoras para la gente que laboramos en el área, así llegó el día en que en el grito mi nombre muy fuerte y fui a ver que necesitaba, ella grito mas fuerte aun, diciendo que no tenía porque dar información errónea a la gente (información de la cual he trabajado durante tanto tiempo y no podía equivocarme en vigencias, ya que para eso habíamos tenido reuniones anteriores con todos los jefes de departamento y el subdirector de recursos humanos, así como notas informativas) dijo que quien era yo que la jefa era ella y que desde ese momento le pasara toda la gente y todas las llamadas, que ella los atendería, a lo cual le respondí “así lo hare” a esto le siguió el que no me dirigiera la palabra y le pidiera a mis compañeras de área o personas externas al área la información requerida. Cabe señalar que previo a esto ella también me pidió el cambio de adscripción argumentando que “era mejor salir con la cara en alto, que así no hablarían de mi hermano y el no tendría problemas, que pensara a donde irme y lo hablara con Abel “decía de que lloren en mi casa, a que lloren

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.

6

en la tuya, mejor en la tuya” siempre hablando de los errores de los demás, haciendo énfasis en su gente de Guanajuato.

Asimismo hago mención de que en la reunión del día 12 de enero de 2015, y después de que desde el día 10 de diciembre en donde se nos envió la nota informativa sobre el horario y la cual firmamos bajo protesta no se nos había respondido nada a las notas informativas que mandamos en seguimiento a ésta, hasta que el día viernes 09 de Enero enviamos una a la Comisión de Derechos Humanos, y hasta este día 12 de Enero se hizo la reunión de manera general con todo el personal de Departamento de Operación de Movimientos estando presentes las Lic. Edith Isabel Witrigo y el Lic. Abel Aviña Medina, así como la jefa de departamento de relaciones laborales, la Lic. Olivia Méndez, en la cual el Lic. Habló de la nota que se le dirigió a él disculpándose por la forma en que habíamos tomado sus palabras, así como le pidió una disculpa a mi compañera por haber manejado así las cosas, se habló del cambio que se nos impuso, y que se nos restableció después de esta reunión, así como dijo que el departamento estaba saturado y que tenía que mover gente, y que eso era parte del poder que tenía como subdirector, y que si metía gente también lo era. Dijo que las computadoras ya estaban por llegar, y que ni modo que se trabajara con las uñas.

El miércoles 14 de Enero del presente le mande nota informativa a mi jefa la Lic. Witrigo en donde le expongo que me gire instrucciones para realizar la reconstrucción del personal de AFASPE. A lo cual me dijo: “...esa nota no la dirigiste a mí, y le mostré mi copia y la tomó y dijo, bueno, el Lic. Hablará contigo al respecto, conmigo no tienes que hablar, y ese mismo día el Lic. Abel me habló a su oficina aproximadamente a las 3:00 horas, en donde me dijo: “pues esta reunión es por tu nota que mandas de lo que llevas para decirte que pues ya no lo llevaras, no me sirves en esa área, y también necesito tu cambio de adscripción, dime a donde te quieres ir, le reiteré que no me quería ir, y que si como mi jefe tenía el derecho de quitarme las funciones pero también la obligación de darme de otras similares, que además de eso, necesitaba que no lo hiciera verbal que me lo diera por escrito y firmado, y que yo le sabría contestar, a lo que siguió con preguntas sobre las notas antecesoras a ésta, a lo cual le dije: haber, si quieres hablar sobre esas notas, traigo a toda la gente que firmamos, y platicamos, cabe aclarar que menciono que si quería traer a quien quisiera, pero que se trataba de trabajo y que mi jefa estaba ahí como jefa directa y que no tenía que hablar nada personal conmigo, me preguntó qué si quería estar en el departamento sin hacer nada, que si aguantaría, le dije que necesitaba su argumento por escrito, así a las dos nos preguntó que si queríamos trabajar juntas, le dije “... pues yo vengo a trabajar, ella dijo: yo no quiero...” a esto me dijo: que es lo que quieres entonces, dime, a lo cual me propuso, selección de personal, que le apoyara ahí, fue cuando le dije “... claro que no, yo me quedo con mi gente, tú te vas en 5 o 7 meses...”

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.

fue cuando dijo: "...bueno porque no te quieres ir...", a lo cual respondí "...bueno mejor dime ¿Por qué quieres que me vaya?, ¿Qué te quieres llevar?, ¿Qué quieres hacer?, ¿Por qué, te estorbo?, él respondió nuevamente los sindicatos quieren que te vayas.

El día 20 de Enero llega un oficio dirigido a mí sin copia a jefa, pero sí al Delegado sobre la problemática que presenta el AFASPE en el que me pide tome las medidas de control referente a la auditoria del ejercicio fiscal 2013, a la cual le mando nota informativa en donde le expongo que todo movimiento se hace bajo indicaciones de las autoridades en turno, pero que también para estar en posibilidades reales y materiales de atender plenamente esta indicación debo tener información plena a los programas, así mismo solicito gire instrucciones para que se me asignen funciones similares a las que llevaba, ya que hasta el momento esto no ha pasado.

Solicitamos a este organismo se emita medida precautoria con la finalidad de que cesen las conductas de los Licenciados, Lic. EDITH ISABEL WITRAGO SOLIS y el Lic. ABEL AVIÑA MEDINA en contra de nuestras personas.

VI. XXXXXXXXXX quien dijo que desde la designación de la Lic. Edith Witrigo y el Lic. Abel Aviña de inmediato se empezó a sentir un ambiente de desconfianza hacia sus compañeros de departamento, además ella llegó con una actitud muy déspota y grosera dirigiéndose hacia sus compañeras. El licenciado Aviña en la reunión que tuvieron el 9 de noviembre tachó a las mujeres de Michoacán de facilitas, también se dirigió a una de sus compañeras que era la preferida del líder sindical, y en el momento que quiso hablar su compañera, inmediatamente la calló. También los cambiaron de horario laboral, quitando la media hora de alimentos e imponiendo horarios que perjudicaban al personal, se han violentado derechos laborales puesto no se han autorizado días de vacaciones, días económicos, pases de salida, hora de guardería, y de mas derechos. Se ha vivido un ambiente hostil que genera incertidumbre y desconfianza causando temor que se tomen represalias y acciones que perjudiquen sus funciones.

VII. XXXXXXXXXX quien manifestó que ha tenido algunas incidencias con la licenciada Edith Witrigo porque se le hicieron unas notas el día 25 de noviembre de 2014 en la que se le informa de situaciones que han pasado en ejercicios pasados, en la que se menciona que derivado de una auditoria se detectaron que se incumple con requisitos para contrataciones que acrediten el perfil, por lo que le parece ofensivo y amenazante que se le haga de manera personal las notas, dándole a saber que se le sancionará.

Así mismo le ha tocado las indicaciones que le da la licenciada Witrigo indirectamente respecto de algo de su área, le solicitó que realizara un trabajo de un trabajador relacionado con un juicio mercantil sin que ella supiera exactamente lo que pedía, por lo que va y le pregunta, a lo que ésta le respondió que solo quería lo que había mandado pedir, al momento de que trató de darle la explicación, le contestó de manera grosera, diciéndole que ya le había dicho lo que pedía, a lo que contesta que no sabe con exactitud porque no se lo había pedido directamente y que tenía duda, sin haber una explicación le dijo, pues haz lo que te mande pedir, de manera prepotente, lo que la hizo sentir mal, porque no sabía cómo realizar el trabajo y tampoco le había dado oportunidad de que le dijera nada, después de un rato la atendió por lo que le mencionó que le urgía la nota del juicio mercantil, como consecuencia tuvo un conflicto con una compañera, porque la misma licenciada le dijo que a ella le había dicho claramente lo que pedía.

VIII. XXXXXXXXXX quien manifestó que a partir de que llegaron con jefes inmediatos los licenciados anteriormente citados y de acuerdo a la reunión sostenida el día 9 de noviembre el Licenciado Abel Aviña se refirió de manera grosera y despectiva de las mujeres michoacanas y que agredió directamente a una compañera diciendo que era la preferida de un líder sindical y que vendía plazas motivo por el cual había podido comprarse un vehículo de más \$300, 000 mil pesos, en el momento que su compañera quiso defenderse inmediatamente la calló.

Está contratada bajo el régimen de horarios, cuentan con 10 días al año para tramitar asuntos personales, lo cual de no ser tomados se pierden, por lo que en el mes de noviembre solicitó 2 días económicos para tramites, los cuales le fueron negados por la Licenciada Witrigo, ya que le mencionó no le autorizaría los días juntos y que además el personal de honorarios no tenían derechos a dichos días, ella le mostro el oficio (que acredita que tiene ese derecho) y le repite que no tiene ese derecho, posteriormente le vuelve a pedir en el mes de diciembre y nuevamente le fueron negados por lo que perdió sus días económicos.

Así mismo les informó mediante nota informativa del nuevo horario donde se les quitaba la media hora de alimentos y la hora de guardería. En repetidas ocasiones se mencionaba que se busca reducir al personal de honorarios y que posiblemente no se les contrataría para este año (2015), la situación laboral se tornó estresante e insoportable, ya que se trabajaba bajo el miedo y la incertidumbre, señala que las consecuencias del estrés laboral trae como consecuencia el deterioro cognitivo y el rendimiento, ya que particularmente le han afectado, el día 8 de enero del año en curso tuvo que acudir al médico por un ataque de estrés he infección.

Las represalias día con día son más evidentes y la amenaza fue clara, quieren sacar personal y han quitado funciones sin los argumentos necesarios.

- IX.** XXXXXXXXXX dijo que desde que se nombro con jefa de departamento a la Lic. Witrago ha tomado una actitud altanera, prepotente y grosera, además de que las amenazaba con quitarles los pocos beneficios que tienen como trabajadores, que comenzó con el horario de la jornada laboral, afectando a todos, hasta que posteriormente se tiene una reunión en la que se acuerda que se respetaría el horario anterior. Después el licenciado Abel Aviña dijo que iba a realizar reubicaciones en el trabajo, que si alguien se quería ir que lo dijera, que había mucho personal en el departamento, siendo que cuando entro la Lic. Edith Witrago contrato a nueva persona en el departamento.

En el departamento se siente un ambiente tenso porque se les vigila para ver qué es lo que están haciendo, esta con el temor de que les quiten sus funciones como encargada de nomina extraordinaria y le perjudique económicamente, ya que a algunas de sus compañeras ya las perjudico personalmente.

- X.** XXXXXXXXXX, quien manifestó que desde la llegada de la los licenciados, Edith Witrago y Abel Aviña, llegaron con una actitud muy déspota y grosera dirigiéndose. En la reunión de 9 de noviembre él tachó como unas mujeres facilitas por ser michoacanas y que en un hotel donde los pensaban cambiar tenía tantas habitaciones para lo que se les ofreciera. También se dirigió a una compañera diciéndole que era la preferida de un líder sindical, que vendía plazas y que por eso se había comprado un carro de más de \$30,000 mil pesos, al momento que su compañera quiso defenderse la calló inmediatamente. Un compañero le solicitó que le proporcionara cuales sus funciones que desempeñaba dentro del departamento por indicación de la Lic. Witrago, que realizara una relación de las actividades que realizaba cada persona, este paso con cada uno de los que pertenecen al departamento, y cada uno hizo su escrito, a lo que a ella se le dijo, que ya otra persona llevaba los nombramientos del personal de base por lo que le comentó que no se le había dicho nada, y el 13 de noviembre la mando a llamar, y le dijo que ya no las iba a llevar, de una manera muy grosera, prepotente y burlona, ella le dijo como realizaba ese trabajo y ella le contestó que entregara los nombramientos, "...que ella veía a quien chingados se los entregaba..." (estando presentes algunos compañeros).

El 5 de diciembre le pidió días de vacaciones que se le debían por días atrasados, porque los necesitaba y que no había trabajo atrasado, contestándole de mal modo que no podía dárselos hasta que estuviera presente otra compañera para checar si tenía atrasado algo pendiente del trabajo para poder dejarme ir, porque se sintió ofendida ya que cada vez que solicitaba sus vacaciones se le niegan

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.

10

según por necesidades del servicio, a lo que le aclaro que ya tenía perdidos los 8 días del primer periodo vacacional 2013, siendo que el departamento de relaciones laborales a cargo de la Licenciada Olivia Méndez había mandado una nota informativa al departamento de los días que les quedaba por disfrutar, ahí le señalaban que le quedaban 8 días del primer periodo 2013 y 10 días del primer periodo 2014, pero por instrucciones del Subdirector ya no le otorgarían los 8 días de vacaciones de 2013, hiciera lo que hiciera ya no tendría dichas vacaciones, el día 8 de diciembre se presentó una compañera para decirle que ella ya no tenía nada pendiente y que por su aparte podían dejarla ir de vacaciones, siendo que a otros compañeros la Lic. Witrigo sin preguntar les otorga los días, además de que tenían poco tiempo de haber entrado en el departamento.

En una ocasión tenía que pasar a la oficina de la Lic. Witrigo, negándole ésta el acceso, le cerraron la puerta dándole instrucciones una compañera que le dijera que después se le atendería, siendo que ya estaba desocupada.

En una reunión el día 12 de enero de 2015 se hizo una reunión de manera general con el personal del departamento de operación de movimientos estando presentes los licenciados, Edith Witrigo y Abel Aviña, así como la jefa del departamento de relaciones laborales Lic. Olivia Medina Bedolla, en que el licenciado Aviña entre otras cosas que estaban relacionadas con el horario que arbitrariamente les habían cambiado, que según esto lo iban a tomar de acuerdo a las condiciones generales de trabajo, así como también que si alguien se quería cambiar de adscripción que estaban en la decisión de otorgarles el cambio, ya que mencionó que se van a realizar reubicaciones, lo que siempre se muestra autoritario y amenazante, porque dice que hay demasiado personal en el departamento, a lo que le da miedo, ya que con cambios que hacen sin previo aviso, toman decisiones quitando la estabilidad y tranquilidad en el centro de trabajo, se le hace ilógico y autoritario que haga esos comentarios, debido a que el Lic. Aviña y la Lic. Witrigo metieron a una persona externa para que forme parte del departamento la cual no pertenecía, y dándole preferencias.

- XI.** XXXXXXXXXX, quien manifestó que cuando el Lic. Abel Aviña Medina les presentó a la Lic. Edith Isabel Witrigo Solís como Jefa del Departamento de Operación de Movimientos se empezó a sentir un ambiente de desconfianza hacia los compañeros, ella llegó con una actitud muy déspota y grosera hacia los compañeros diciendo que ella era la Jefa y que se iba a hacer lo que ella dijera. Se les cambió el horario laboral mediante nota informativa de fecha 10 de Diciembre de 2014 del Lic. Abel Aviña Medina dirigida al Departamento de Operación de Movimientos donde les comunica que a partir del día 7 de Enero el horario de entrada de todo el personal, sería a partir de las 8:30am según su clave presupuestal de 7 u 8 horas, saliendo a las 3:30pm y 4:30pm respectivamente

quitando la media hora de alimentos e imponiendo horarios que perjudican al personal en su vida diaria, también se han violentado los Derechos Laborales de los trabajadores del Departamento, puesto que no se ha autorizado hora de guardería, días de vacaciones, días económicos, pases de salida y demás derechos que tenían, por lo que se ha vivido en un ambiente hostil que genera incertidumbre y desconfianza por parte de los trabajadores hacia las autoridades y temor de que se tomen represalias y acciones que perjudiquen sus funciones dentro de la Secretaría y que sus percepciones económicas también se vean afectadas.

En la reunión del día 12 de Enero del 2015, se hizo de manera general con todo el personal del Departamento en el que se encontró presente la Lic. Edith Isabel Witrago Solís y el Lic. Abel Aviña Medina, así como la Jefa del Departamento de Relaciones Laborales la Lic. Olivia Medina Bedolla en al que de manera verbal les dijo el Lic. Abel Aviña Medina entre varias cosas que estaban relacionadas con el horario que arbitrariamente les había cambiado, que según esto ya lo van a tomar de acuerdo a las Condiciones Generales de Trabajo; así como también que si alguien se quería cambiar de lugar de adscripción, estaban en la disposición de otorgarles el cambio, ya que se les menciono que se iban a hacer reubicaciones (lo cual ha mencionado en varias ocasiones de manera continua) lo que siempre se muestra autoritario y amenazante, porque dice el Lic. Abel que hay demasiado personal en el Departamento; a lo que siente algo atemorizante ya que con los cambios que hacen sin previo aviso, toman decisiones sin solicitud del trabajador quitando la estabilidad y tranquilidad en su centro de trabajo.

XII. XXXXXXXXXX, quien dijo que desde el primer día que llegó la Lic. Edith Isabel Witrago Solís estaba terminando su jornada laboral y se disponía a retirarse, cuando la Lic. Witrago llegó y le dijo de manera grosera y autoritaria "... te quedas porque necesito ver pendientes contigo y con el Subdirector Abel Aviña..." de lo cual sin ni siquiera preguntarle primero, o decir un por favor o si podía quedarse porque ya estaba fuera de su horario laboral; además no se le proporcionó efectivo para sus alimentos, ni tampoco se le pagaron las horas extras; y estuvo esperando toda la tarde y nunca la atendieron; lo cual le generó perder su cita con el dentista, posterior a ese día estuvo quedándose algunas tardes después de su horario laboral, sin que le atendieran para revisar los pendientes.

En una reunión que había en el departamento, la Lic. Edith comentó que estaba muy molesta con una encargada de área, que dicha encargada no tenía ninguna facultad, para pedir mover a un auxiliar y ella le preguntó: "es conmigo" por algunos comentarios de compañeros que la Lic. Edith, estaba molesta con ella y la reacción de la Lic. Edith fue: "apuntándole con el dedo y de manera prepotente muy grosera, tu cállate contigo luego hablo" en esa misma reunión les dijo que se

les prohibía hablar con algún miembro de los sindicatos. Empezó a tener incertidumbre en su trabajo y su situación laboral ya que no la atendía y sus pendientes se retrasaron más; después se dio cuenta que la estaban checando a ¿dónde iba?, ¿con quién?, ¿cuánto tiempo tardaba?, ¿si se equivocaba?, su trabajo tiene relación con los demás Departamentos por lo que tenía que estar en contacto con ellos. Y por lo que para ella se volvió un hostigamiento laboral, porque con esa presión se le dificulta desempeñar correctamente su trabajo. Ya que su intención de vigilarlos es para levantar actas administrativas por abandono de empleo.

Días después se dio cuenta que se le había restringido de algunas funciones para consulta del sistema (plantilla) y su trabajo se basa más que nada en sistema, en la consulta de datos para hacer el llenado de fomopes, consultas para revisar si las plazas están vacantes para poder entregarlas al Departamento. El día 25 de Noviembre de 2014 reunió a los encargados de área y de manera muy autoritaria y tratando de amedrentarlos con las notas que en ese momento se les entregó; les dijo que si no tenían cuidado les iba a fincar responsabilidades. Después se suscitaron varias incidencias con sus compañeros y ella también, solicitó un pase de salida sin retorno del cual tenía derecho y le contesto: “¿Qué porque?, ¿Qué a donde?, ¿para qué?, después de que me interrogó y contesté todas sus preguntas, me dijo que lo iba a ver con el Subdirector, a ver si me dejaba ir”. Después de un rato le dijo: “dice el Subdirector que NO te deja ir, sin ninguna explicación”. Negándole un derecho, lo cual la hizo sentir mal, ya que no le había dado motivos para su negación.

A partir de una nota que les dirigió el Subdirector de Recursos Humanos Lic. Abel Aviña del cual anexo copia, donde les informa que a partir del día 07 de Enero del 2015; les cambia el horario laboral, sin ninguna explicación o fundamento, violando sus derechos de acuerdo a las Condiciones Generales de Trabajo, por imponerles un horario sin previa consulta y quitando la media hora de alimentos.

Posteriormente ella y sus compañeros hicieron una nota pidiendo al Lic. Abel Aviña, que pusiera una solución al clima laboral que estaban viviendo y que considerara el horario que se les había impuesto y las incidencias que tenían con la Lic. Edith.

Cuando no recibieron una respuesta del Lic. Aviña, elaboraron otra nota pidiendo nuevamente su intervención para el hostigamiento que tenían de día a día. En represalia a esa nota, el día 16 de Enero del 2015; la Lic. Edith Witrago Solís, la llamo a una reunión con dos compañeros más, parte de su área y compañero de la subdirección de recursos humanos, el cual le saco un celular, acto seguido aplico una función y le acerco el celular, para grabarla; mientras la conversación

seguía con la Lic. Edith; la cual le empezó a decir: ...”que por mis errores cometidos me pedía que le entregara mis funciones del área, del cual le contesté “que sí”, que por favor me lo pidiera por escrito y contesto que “no”; que así de manera verbal del cual le conteste que “sí” que necesitaba tiempo para relacionar todo lo que tengo a mi cargo”... tiene miedo a más represalias por la Lic. Edith Isabel Witrigo Solís y el Lic. Abel Aviña Medina.

El 09 de Noviembre del 2014, convoca a una reunión en el departamento con todos sus compañeros de trabajo, donde empezó a decir: ...”que yo era la preferida de un líder sindical, que me había comprado un automóvil de mi venta de trabajo”... no le dio la oportunidad de defenderse y explicar. Por lo anterior ella está ofendida ya que eso es una falta de respeto hacia su persona, porque la autoridad no debe de exponer a una compañera de esa manera, y sus comentarios le perjudican a nivel personal, por hablar de algo que no es cierto, y a parte porque no la conoce y en ningún momento le ha dado la confianza para hacerlo.

Además él sabe perfectamente que en el área no se hace ningún movimiento sin que no les autorice el Jefe de Departamento.

Después en una reunión celebrada, regresando del periodo vacacional de Diciembre del 2014; los convoca para hablar de la nota referente al cambio del horario. Se dirige a ella y le dice que lo disculpara por haberla ofendido en la reunión del 09 de Noviembre del 2014 donde hablo mal de ella. Misma reunión donde les dice: ...” que decidiéramos voluntariamente a donde nos queríamos cambiar de adscripción, porque iba a estructurar el departamento”... así que tenían que decidir, sin preguntarles si querían o no el cambio.

A partir del 20 de Enero del 2015, su oficina se encontraba cerrada cuando llegaron a las 8:00 a.m., y la abrieron hasta que llego una compañera de otro departamento; y de esta acción no se les da una explicación. Por lo cual también tienen miedo a represalias por parte de la Lic. Edith Isabel Witrigo Solís y el Lic. Abel Aviña Medina; ya que le quitaron sus funciones sin ninguna explicación lógica, ni petición por escrito o formal y como se les ha amedrentado tiene miedo, por lo cual piden su la protección y/o intervención.

XIII. XXXXXXXXXXXX, manifiesta que cuando el Lic. Abel Aviña Medina a la Lic. Edith Witrigo como Jefa de departamento de Operación de Movimientos, de inmediato se empezó a sentir un ambiente de desconfianza hacia los compañeros del departamento, además ella llego con una actitud muy déspota y grosera dirigiéndose hacia las compañeras del departamento, tanto como el Lic. Abel Aviña Medina en la reunión del 09 de Noviembre que tuvieron, tacho a las

mujeres de Michoacán de facilitas y que al hotel donde las pensaba cambiar tenía tantas habitaciones para lo que a ellas se les ofreciera, y también se dirigió a una compañera diciéndole que era la preferida de un líder sindical y que vendía plazas que por eso se había comprado un carro de más de \$300,000.00 mil pesos y al momento de que la compañera quiso hablar inmediatamente la calló. También les cambio el horario laboral quitándoles la media hora de comida e imponiendo horarios que perjudican al personal en su vida diaria. Se han violentando los derechos laborales de los trabajadores de departamento puesto que no se les han autorizado días de vacaciones, días económicos, pases de salida, hora de guardería y demás derechos que tienen, por lo anterior se ha vivido un ambiente hostil que genera incertidumbre y desconfianza por parte de los trabajadores hacia las autoridades y temor de que se tomen represalias y acciones que perjudiquen sus funciones dentro de la Secretaria y temor de que sus precepciones económicas también se vean afectadas.

En la reunión del día 12 de Enero del 2015, se hizo de manera general, en la que se encontraba presentes la Lic. Edith Isabel Witrago Solís y el Lic. Abel Aviña Medina y la Jefa del departamento de relaciones laborales la Lic. Olivia Medina Bedolla, en la que de manera verbal el Lic. Abel entre otras cosas relacionadas con el horario que les cambió, que según esto lo van a tomar de acuerdo a las condiciones generales de trabajo; así como también si alguien quería cambiar lugar de adscripción, que estaban en la disposición de otorgarles el cambio, ya que mencionó que se iban hacer reubicaciones, para lo que siempre se muestra autoritario y amenazante, ya que con tantos cambios que hacen sin previo aviso y tomando decisiones, les quita la estabilidad y tranquilidad en su centro de trabajo. El Lic. Abel y la Lic. Edith llevaron a una persona externa para formar parte de ese departamento, al cual no pertenecía, y dándole preferencias.

Como secretaria de la Lic. Edith se le dio la instrucción verbal de informar a sus compañeros de departamento que el teléfono únicamente se podría usar en su escritorio, y no podrían llevárselo, lo cual se le hace muy incomodo, ya que sus compañeros tienen que checar algo de información y deben de ir a su escritorio por la información y regresar a la llamada. En lo personal se le hace muy incomodo en la forma en cómo se dirige hacia ellos y de cómo les grita. En el tiempo que lleva laborando en el departamento menciona que jamás había vivido una situación tan incómoda y que en una ocasión le pidió la receta médica para comprobar que realmente llevó a su hija al pediatra y justificar el permiso de dos horas que ella le había autorizado.

XIV. XXXXXXXXXX, manifestó que el día 12 de Noviembre del presente año, se realizó una reunión por parte del subdirector de Recursos Humanos el Lic. Abel Aviña Medina, donde se expresó mi muy mal hacia las mujeres del departamento ya

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.

15

que se refirió comentando sobre cómo se vestían, que usaban ropa pegada y mostrando todo, utilizando un lenguaje de muy mal gusto en toda la reunión, menciona también que el señor se maneja con sus pláticas y luego se excusa diciendo que el solo dice lo que afuera se comenta. En dicha reunión se les informó que pensaba mover gente del departamento y que si alguien quería cambio de adscripción le informaran, después de esa reunión les fueron retiradas sus funciones a ella y a sus compañeras sin previo aviso y sin un documento donde se les informe del porque de su decisión. Esto sin duda alguna afecto su labor dentro de la secretaria.

3. Con fecha 27 de enero de 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, en virtud de reclamarse actos de una autoridad con residencia en esta ciudad de Morelia, Michoacán, que pertenece al territorio en donde dicha Visitaduría ejerce su competencia; dicha queja se registró bajo el número de expediente MOR/025/15; se solicitó a la autoridad señalada como responsable su informe, mismo que fue rendido en el plazo señalado por la ley; una vez rendido el informe, se ordenó requerir a la quejosa para hacerlo de su conocimiento; luego de conocer el informe, la quejosa hizo las manifestaciones que consideró pertinentes a sus intereses y derecho; por lo que seguida la queja por sus trámites legales, 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 y se desahogó la audiencia de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas; una vez agotada la etapa probatoria, se ordenó poner a la vista el expediente para que se emitiera la resolución que conforme a derecho correspondiera; previos los siguientes:

CONSIDERANDOS

I

5. De la lectura de la inconformidad se desprende que la quejosa atribuye al Subdirector de Recursos Humanos y a la Jefa de Departamento de Operación de Movimientos de la Secretaría de Salud en el Estado, hechos violatorios de los derechos humanos a:

A) Hostigamiento laboral derivado de los comentarios y malos tratos que realizó el subdirector de recursos humanos.

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.

16

B) Violación a la garantía de legalidad, al presumirse que los actos de administración no se realizaron con apego al orden jurídico.

6. Una vez analizadas las constancias que integran el expediente de queja citado al rubro, se desprendió que quedan acreditadas violaciones de los derechos humanos denunciados por XXXXXXXXXX y otros, siendo en su agravio, en base a los razonamientos lógico-jurídicos que serán expuestos en este resolutivo.

II

7. A continuación se procede a analizar los ordenamientos normativos que sustentan la situación jurídica de la parte agraviada, en relación con los actos presuntamente violatorios de Derechos Humanos.

8. Todos los individuos sin distinción alguna tenemos derechos humanos, éstos son inherentes al ser humano por su simple naturaleza, independientemente de la situación jurídica en la que se encuentre; en virtud de esto, el Estado tiene la obligación de promover tales derechos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos, de conformidad a lo dispuesto por el numeral 1° párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en este mismo artículo se establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

-Hostigamiento Laboral

9. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° Bis inciso a, establece que se debe entender por "hostigamiento": *«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»*...

10. 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

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.

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»*¹

11. En ese orden de ideas, según lo establecido por Ahmed Khalef, de la oficina de los Trabajadores de la OIT² 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.

-Garantías de Legalidad y Seguridad Jurídica

12. La garantía de legalidad es la prerrogativa que tiene todo ser humano a que los actos de la administración pública, de la administración y procuración de justicia se realicen con apego a lo establecido por el orden jurídico, a efecto de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de sus titulares.

13. Esta garantía se establece en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice “Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento”.

14. Por otro lado tenemos que la garantía de seguridad jurídica es la prerrogativa de todo ser humano a vivir dentro de un estado de derecho, bajo la vigencia de un sistema jurídico normativo coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad; que defina los límites del poder público frente a los titulares de los derechos subjetivos, garantizado por el poder del Estado, en sus diferentes esferas de ejercicio.

15. Encontramos el fundamento de la garantía enunciada en el párrafo superior en lo establecido por el artículo 14 de nuestra Constitución Política, que nos dice “Nadie podrá

1 Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la violencia en el trabajo en el sector de servicios y medidas destinadas a combatir ese fenómeno, OIT, Ginebra, noviembre de 2003.

2Khalef, Ahmed, “¿Es la Violencia en el Trabajo una Fatalidad?”, La violencia en el trabajo, Educación Obrera 2003/4, núm. 133, OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf

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.

18

ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento. En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía, y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata. En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los **principios generales del derecho**".

16. En conjugación a lo anterior la Convención Americana enuncia en su artículo 8.1 que "Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente independiente e imparcial establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter".

17. Para el caso que nos ocupa es importante analizar el principio de imparcialidad que consagra el artículo 17 constitucional, que se refiere a la condición esencial que debe revestir a los juzgadores que tienen a su cargo el ejercicio de la función jurisdiccional, la cual consiste en el deber que tienen de ser ajenos o extraños a los intereses de las partes en controversia y de dirigir y resolver el juicio sin favorecer indebidamente a ninguna de ellas. Así, el referido principio debe entenderse en dos dimensiones: a) la subjetiva, que es la relativa a las condiciones personales del juzgador, misma que en buena medida se traduce en los impedimentos que pudieran existir en los negocios de que conozca, y b) la objetiva, que se refiere a las condiciones normativas respecto de las cuales debe resolver el juzgador, es decir, los presupuestos de ley que deben ser aplicados por el juez al analizar un caso y resolverlo en un determinado sentido; en un sentido coloquial podemos interpretar que una de las concepciones que forman parte del principio de imparcialidad es la cuestión de que una autoridad no puede ser juez y parte en un mismo asunto y la prohibición de "no ser juez y parte" no se limita al juez o al fiscal o a la autoridad administrativa que decide sino también a todo servidor y funcionario público que le corresponda emitir una opinión o decidir influya ciertamente en los procesos administrativos disciplinarios como en los procedimientos administrativos.

18. En la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se establece en el artículo 8 que "Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

XI. Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su

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.

19

cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte. El servidor público deberá informar por escrito al jefe inmediato sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia el párrafo anterior y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos”.

Asimismo la Ley Federal de los Servidores Públicos, conforme a lo establecido en el artículo 47.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas:

XIII.- Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

Por su parte la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán, establece en el artículo 44. Los servidores públicos tendrán las siguientes obligaciones para salvaguardar la legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia que deben de observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar a que se les apliquen las sanciones que correspondan, según la naturaleza de la infracción en que incurran y sin perjuicio de sus derechos laborales previstos en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios:

XIII. Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquellos de los que pudiere resultar algún beneficio para él, su cónyuge, o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales, o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

IV

19. Con fundamento en los artículos 13 fracción II, 109, 113 fracción II de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo y 102 fracción II de su Reglamento Interior, se estudiarán las siguientes constancias, actuaciones, evidencias y pruebas que obran en el expediente en el que se actúa, de forma individual y posteriormente en conjunto bajo el principio de sana crítica dentro del marco legal correspondiente:

- a) Los señalamientos de los quejosos y de los agraviados, con relación a los hechos denunciados a este organismo (fojas 2 y 3, 18-28, 36-41, 44 y 45, 47-57).
- b) Copias de tres de solicitudes suscritas por los ahora quejosos, dirigidas al licenciado Abel Aviña Medina subdirector de recursos humanos y la licenciada Edith Isabel Witrigo Solís, jefa de departamento de Operación de Movimientos, ambos de la Secretaria de Salud de Michoacán.
- c) Copias simples de diversos documentos y oficios presentados por la parte quejosa, con respecto al asunto materia de la queja (fojas 29-35, 42 y 43, 46, 58 y 59).
- d) Copia simple de una nota periodística publicada en el periódico de la VOZ DE MICHOACÁN, la cual lleva por título "XXXXXXXXXX" publicada el día 4 de Febrero del 2015 (foja 75).
- e) Informe rendido por el licenciado Abel Aviña Medina, Subdirector de Recursos Humanos de la Secretaria de Salud de Michoacán, al cual anexó copias simples de diversos documentos y oficios relacionados al asunto materia de la queja (fojas 83-271).
- f) Informe rendido por la licenciada Edith Isabel Witrigo Solís, Jefa de departamento de Operación de Movimientos de la Secretaria de Michoacán, anexando copias simples de diversos documentos y oficios para reforzar su dicho (foja 273-451).
- g) Contestación de los quejosos en el cual se oponen al informe rendido por la autoridad en el cual manifestaron que sus argumentos son infundados e inconsistentes (fojas 457 a 463).
- h) Escrito de fecha 18 de marzo de 2015, que contiene diversas manifestaciones presentado por el licenciado Abel Aviña Medina, las cuales consideró relevantes para la debida integración de la queja y anexos (foja 475 a 494)
- i) Escrito de fecha 18 de marzo de 2015 presentado por la licenciada Edith Isabel Witrigo Solís, en el cual refuerza el escrito presentado por el licenciado Aviña Medina y anexos (fojas 495 a 513).
- j) Testimonial a cargo de XXXXXXXXXXXX de fecha 18 de septiembre de 2015 (fojas 534 a 537)
- k) Testimonial a cargo de XXXXXXXXXXXX de fecha 18 de septiembre de 2015 (fojas 539 a 541).
- l) Testimonial a cargo de XXXXXXXXXXXX de fecha 18 de septiembre de 2015 (fojas 543 a 545).

V

20. Ahora bien, una vez establecidos los hechos y señalados los conceptos de violación en que se basa la queja, se procede al estudio del fondo del asunto en base a los argumentos siguientes:
21. Los agraviados en general manifestaron que en su fuente laboral hostigamiento continuo verbal, realizado por las autoridades señaladas como responsables, asimismo, manifestaron no estar de acuerdo con algunos movimientos de personal que realizó en ese entonces, el ex Subdirector de recursos humanos Abel Aviña Medina y la Jefa de departamento Edith Witrage Solís.
22. Tenemos que la autoridad responsable en su informe sostuvo que en ningún momento se les hostigó de ninguna forma, manifestando para ello lo siguiente:

“...los Ciudadanos XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX Y XXXXXXXXXXXX, acudieron ante ésta Comisión Estatal de Derechos Humanos a presentar Queja en contra del suscrito y otra Servidora Pública *por violación al derecho de no sufrir acoso y ataque sistemático contra la estabilidad laboral, la integridad física o psicológica del trabajador que se hace consistir en acoso laboral[...]* la Ciudadana XXXXXXXXXXXX, tiene el cargo de XXXXXXXXXXXX, Interina en XXXXXXXXXXXX, desempeñándose como XXXXXXXXXXXX (AFASPE), sin recibir compensación adicional, señaló en lo que aquí interesa: **“...que el día 12 de Noviembre del presente año ya que se realizó una reunión por parte del Subdirector de Recursos Humanos donde se expreso muy mal de las mujeres del Departamento ya que se refirió comentando sobre cómo nos vestíamos que usábamos ropa pegada y mostrando todo...”**, aclaro a esta Comisión que dicha junta tuvo por objeto de presentar a la Ciudadana L. R. I. EDITH ISABEL WITRAGO SOLIS, como Jefa del Departamento de Operación de Movimientos, por lo que aproveche la ocasiones para solicitar al personal que con la finalidad de cambiar la mala imagen del Departamento porque me llegaron comentarios y quejas de las diferentes Organizaciones Sindicales así como de Titulares de los Diferentes Centros de Responsabilidad en el sentido que se hacían malos manejos para llevar a cabo las contrataciones de personal, en relación al comentario relacionado a su forma de vestir, aclaro que dentro del horario de trabajo se realizaba una hora de aerobics en los que las servidoras publicas cambiaban su vestimenta por ropa deportiva que es inapropiada para una Oficina Gubernamental, no omito señalar que el Programa de Activación Física debe ser por 15 minutos con la ropa con la cual se presenta a laboral el Servidor Público, por lo que suspendí se llevara a cabo dicha práctica de aerobics por lo que los vigilantes y los visitantes a esa instalaciones realizaban comentarios

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.

22

obscenos u ofensivos con relación a la vestimenta de las Servidoras Públicas, por lo que les invite a que se pusiera en práctica la activación física como tal.

Señala también que: **“... que la reunión del día 12 de Enero del presente año, se nos informó que pensaba mover gente del departamento y que si alguien quería a cambió de adscripción le informáramos después de esa reunión nos fue retirada nuestras funciones...”** manifiesto a este Órgano que giré instrucciones a la Jefa de Departamento de Operación de Movimientos, para que tomara las medidas pertinentes, por lo que me informo que reasigno la distribución de las funciones dentro del Departamento de Operación de Movimientos, en base a los resultados de la Auditorías a que más adelante me referiré, así como en estricto cumplimiento a las instrucciones giradas por el Delegado Administrativo, atendiendo la indicación que girará el Secretario de Salud mediante Oficio 2069 al que hago alusión en apartados subsecuentes.

La Ciudadana XXXXXXXXXX, cuenta con descripción de código XXXXXXXXXX, con base sin compensación adicional y se desempeña como XXXXXXXXXX, señala en lo que aquí interesa que **“...también es cierto que en cuanto a las condiciones generales de trabajo tenemos derecho a recibir capacitación de conformidad a los requerimientos...”** por lo que señalo a este Organismo Autónomo que todo el personal que labora en la Delegación Administrativa recibe capacitación de acuerdo a la detección de las necesidades en base a los diagnósticos.

La Ciudadana XXXXXXXXXX, cuenta con descripción de código XXXXX en Área Médica “X”, se desempeñaba como encargada del Área del programa de XXXXX del Acuerdo de Fortalecimiento de las Acciones de Salud Pública en los Estados (AFASPE), en fecha 20 veinte de Enero del año 2015 dos mil quince se instruyo por escrito derivado de la problemática del programa AFASPE y a fin de cumplir las observaciones realizadas por la Secretaría de la Función Pública en Auditoría del Subsidio para el Fortalecimiento de las Acciones de Salud Pública en los Estados (AFASPE), tomará las medidas de control necesarias referente a dicha auditoria, por lo que se le solicitó regularizar todo lo correspondiente al programa en mención de los años 2013 dos mil trece y anteriores, ello en atención a que era la encargada del Área hasta el día 14 catorce de Enero del año 2015 dos mil quince, pues a partir de dicha fecha la distribución de las funciones dentro del Departamento de Operación de Movimientos se reorganizaron, por lo que se instruyó diera cumplimiento a las observaciones realizadas por la Secretaría de la Función Pública.

La Ciudadana XXXXXXXXXX, cuenta con descripción de código X, con base y recibe una compensación adicional \$4,101.50 cuatro mil ciento un peso con cincuenta centavos moneda nacional quincenal, se desempeña como XXXXX, quien refirió ante el Visitador en lo que aquí atañe: **“...Tachó a las mujeres de Michoacán de facilitas y**

que al hotel donde nos pensábamos cambiar tenía tantas habitaciones para lo que se nos ofreciera y también se dirigió a una compañera que área preferida de un Líder Sindical y que vendía las plazas que por eso se había comprado un carro de más de trescientos mil pesos...” aclarando que solicite al personal que con la finalidad de cambiar la mala imagen del Departamento porque me llegaron comentarios y quejas de las diferentes Organizaciones Sindicales así como de Titulares de los Diferentes Centros de Responsabilidad en el sentido de que se hacían malos manejos para llevar a cabo las contrataciones de personal, comentario que tenía como finalidad llamar la atención para tomar las acciones necesarias para cambiar la mala imagen del Departamento, lo que fue tergiversado por los Quejosos, además como se demostrará en párrafos posteriores el cambio de las Oficinas era con la intención de contar con espacios más amplios para eficientar el servicio que se brinda, sólo que al final no se realizó por circunstancias ajenas a la Subdirección de Recursos Humanos.

La Ciudadana XXXXXXXXXX, cuenta con descripción de código XXXXXXXXXX, con base con una compensación adicional \$3,136.25 tres mil ciento treinta y seis pesos con veinticinco centavos quincenal por actividades adicionales y se desempeña como XXXXX de Personal al XXXXXXXXXX, quien externó en lo substancial: **“...ya que en reuniones se han tomado la libertad de difamar que gente del Departamento logra sus objetivos mediante prácticas antimoral...”** señalando a esta Comisión que en ningún momento se ha difamado a personal a mi cargo, pues solo se trata de exigencias propias de la labor que desempeña en estricto cumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo y demás Normatividad aplicable, la finalidad como se insiste es cambiar la imagen del Departamento atendiendo a los comentarios vertidos por las diferentes Organizaciones Sindicales así como de Titulares de los Diferentes Centros de Responsabilidad en el sentido de que se hacían malos manejos para llevar a cabo las contrataciones de personal.

La Ciudadana XXXXXXXXXX, cuenta con descripción de código XXXXXXXXXX “X”, sin compensación adicional y cuenta con contrato por honorarios con código de XXXXXXXXXX y se desempeña como XXXXX, persona que señaló en lo medular: **“...el Lic. Abel Aviña se refirió de manera grosera y despectiva sobre las mujeres michoacanas y agredió directamente a una compañera diciendo que era la preferida de un Líder Sindical y que vendía las plazas...”** a lo que me permito externar que como se insiste que la finalidad es cambiar la imagen del Departamento atendiendo a los comentarios vertidos por las diferentes Organizaciones Sindicales así como de Titulares de los Diferentes Centros de Responsabilidad en el sentido de que se hacían malos manejos para llevar a cabo las contrataciones de personal y atendiendo las Auditorías practicadas por la Secretaría de la Función Pública con la finalidad de eficientar los recursos públicos y que el servicio que se presta sea el

adecuado, respetando en todo momento la integridad del personal que tengo a mi cargo.

El Ciudadano XXXXXXXXXX, cuenta con descripción de código XXXXXXXXXX "X", con contrato por honorarios con código de XXXXXXXXXX con una compensación adicional de \$1,870.00 mil ochocientos setenta pesos con cero centavos quincenales por actividades extraordinarias y se desempeñaba como XXXXX, hasta el día 11 once de Febrero del año 2015 dos mil quince en que solicitó por escrito dirigido al Delegado Administrativo, mismo que se encuentra autorizado por la Jefa del Departamento de Operación de Movimientos y el suscrito su cambio de adscripción al Área de XXXXXXXXXX, permitiéndome anexar al presente el Oficio correspondiente como Prueba Documental de mi parte, quien externo en lo que aquí importa: **"...nos dijo el Lic. Abel Aviña Medina, entre varias cosas que estaban relacionadas con el horario que arbitrariamente nos había cambiado que según esto ya lo vamos a tomar de acuerdo a las condiciones generales de trabajo, así como también que si alguien se quería cambiar de lugar de adscripción que estaban en la disposición de otorgarnos el cambio..."** señaló a éste Órgano que el horario de trabajo a que están sujetos se encuentra ajustado a las exigencias de los artículos 57 y 60 de las Condiciones Generales de Trabajo, máxime que los quejosos manifestaron su conformidad como se demuestra con el escrito firmado por ellos, lo que así me fue informado por la Jefa de Departamento de Operación de Movimientos, ello con la intención de cumplir adecuadamente con nuestra función.

La Ciudadana XXXXXXXXXX, cuenta con descripción de código XXXXXXXXXX, con base regularizada por el Estado, con una compensación adicional de \$2,805.00 dos mil ochocientos cinco pesos con cero centavos quincenales, por actividades extraordinarias y su función es XXXXX, quien manifiesta en lo particular: **"...que la Lic. Edith me puso a una compañera nueva que no pertenecía al departamento... para que me apoyara dentro del área que manejo a lo que no pasaron días, ya que en los primeros días todo marchó bien, sin embargo, cuando se me solicitó un trabajo y tampoco ésta persona lo quiso hacer ya que me comentó que eso no sabía hacerlo... y que no tenía acceso para entrar a la computadora a lo que vi mucha negativa para apoyarme (pues tiene el apoyo de la Lic. Edith Witrago)... sin embargo ahora que regresamos de vacaciones sin previo aviso dejó de ser mi área... a lo que no sé porque se tomó esa decisión..."** aclarando que la persona a que se refiere la quejosa se contrato con base a la instrucción que giró por Oficio número XXXXX/01345 el Ciudadano Secretario de Salud Doctor Carlos E. Aranza Doniz.

Refiere en lo relevante: **"...dice el Lic. Abel Aviña Medina que hay demasiado personal en el Departamento de Operación de Movimientos a lo que siento algo atemorizante, ya que con cambios que hacen sin previo aviso tomando decisiones,**

quitando la estabilidad y la tranquilidad de mi centro de trabajo y se me hace autoritario...” refiriendo a éste Órgano Garante de Derechos Fundamentales que gire instrucciones a la Jefa de Departamento de Operación de Movimientos, para que tomara las medidas pertinentes, por lo que me informo que reasigno la distribución de las funciones dentro del Departamento de Operación de Movimientos, en base a los resultados de las Auditorías a que más adelante me referiré, así como en estricto cumplimiento a las instrucciones giradas por el Delegado Administrativo, atendiendo la invitación que girará el Secretario de Salud mediante Oficio XXXXX a documentales que me referiré en posteriores apartados, además la finalidad es eficientar los recursos proporcionados por las Fuentes de Financiamiento.

La Ciudadana XXXXXXXXXXXX, cuenta con descripción de código XXXXXXXXXXXX, cuenta con base y recibe una compensación adicional de \$3,320.00 tres mil trescientos veinte pesos con cero centavos moneda nacional quincenales por actividades extraordinarias y se desempeña como encargada de XXXXXXXXXXXX (XXXXXXXXXX), quien externo en lo medular: **“... el Lic. Aviña dijo que iba a haber reubicaciones en el departamento y que si alguien se quería ir a otro lugar de adscripción que lo dijera que por que había mucho personal en el departamento...”** a lo que informo esta Comisión que la redistribución de las funciones atiende a los resultados de las Auditorías a que más adelante me referiré, así como en estricto cumplimiento a las instrucciones giradas por el Delegado Administrativo, atendiendo la indicación que girará el Secretario de Salud mediante Oficio XXXXX y a los cuales me referiré en supra líneas.

La Ciudadana XXXXXXXXXXXX, cuenta con descripción de código XXXXXXXXXXXX “X”, con compensación adicional de \$1,250.00 mil doscientos cincuenta pesos con cero centavos moneda nacional quincenales por actividades extraordinarias y cuenta con contrato por honorarios con código de confianza y se desempeña como XXXXX, XXXXXXXXXXXX, persona que externo ante el Visitador Regional que: **“...es el caso que desde que se designo al Ciudadano Abel Aviña Medina y a la Ciudadana Edith Isabel Witrigo Solís su actitud ha sido de manera déspota y grosera... ..desde su presencia como jefes se siente un ambiente tenso, incómodo y de incertidumbre que ha provocado un estrés y mal estar de salud física y mental en mi persona...”** señalando a este Órgano Protector que las medidas tomadas encuentran su fundamento en las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo, Estatuto de Creación y la Normas Presupuestales.

La Ciudadana XXXXXXXXXXXX, cuenta con descripción de código XXXXXXXXXXXX, sin compensación adicional, con base y se desempeñaba en XXXXXXXXXXXX, quien refirió en lo que aquí resulta importante: **“...a partir de una nota que nos dirigió a Subdirector de Recursos Humanos Lic. Abel Aviña Medina, del cual anexo copia donde nos informa que a partir del día 7 de Enero del 2015 nos cambiaria el horario**

sin ninguna explicación o fundamento... ..el día 9 de Noviembre del 2014 convoca a una reunión en mi Departamento con todos mis compañeros de trabajo donde empezó a decir que este Departamento era lo peor de la Secretaria de Salud y más comentarios sarcásticos y groseros hacia el Departamento, y en particular a mi me dijo que yo era la preferida de un líder sindical que me había comprado un automóvil de mi venta de trabajo..." informo a esta Comisión de los Derechos Humanos que solicite al personal que con la finalidad de cambiar la mala imagen del Departamento porque me llegaron comentarios y quejas de las diferentes Organizaciones Sindicales así como de Titulares de los diferentes Centros de Responsabilidad en el sentido de que se hacían malos manejos para llevar a cabo las contrataciones de personal, comentario que tenía como finalidad llamar la atención para tomar las acciones necesarias para cambiar la mala imagen del Departamento, lo que fue tergiversado por los quejosos.

Señalo también que se reasignaron las funciones que desempeñaba en fecha 15 quince de Enero del año 2015 dos mil quince y se le invito a que preparara la entrega de la documentación y procesos que llevaba, sin que hasta la fecha lo haya realizado, lo anterior en atención a que se le detectaron irregularidades en el manejo de la contratación del personal, pues en la aplicación de los dictámenes escalafonarios, específicamente en el acta de sesión de la Comisión Auxiliar Mixta de escalafón de fecha 27 de Marzo del año 2014 resultó beneficiada la Médico Cirujano Dentista XXXXXXXXXXXX en la cual se le otorgo una plaza de Cirujano Dentista "X" con código funcional XXXXX, que dejó vacante el Cirujano Dentista XXXXXXXXXXXX, dicho dictamen no fue aplicado por la Ciudadana XXXXXXXXXXXX, toda vez que la plaza en comento se la otorgo al Cirujano Dentista XXXXXXXXXXXX, detección que se realizó en atención a que la Cirujana Dentista XXXXXXXXXXXX en audiencia de fecha 7 de Noviembre del año 2014 con el Subdirector de Recursos Humanos Licenciado Abel Aviña Medina le hizo de su conocimiento que no le habían cubierto su sueldo como XXXXXXXXXXXX desde el mes de Abril de año 2014, por lo que se procedió a investigar el motivo de dicha omisión, detectándose que la plaza se la habían asignado al Cirujano Dentista XXXXXXXXXXXX.

Se detectó también que asignó una plaza que pertenecía al padrón de agremiados del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO SERVICIOS DE SALUD DE MICHOACÁN (SUTOP), asignándosela al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE SALUD (SENSA SECCIÓN XX), otorgándosela a XXXXXXXXXXXX desde el 1 de Julio del año 2014, cabe mencionar que la propuesta del SUTOP fue ingresada con anterioridad a la asignación de la plaza.

También se detecta una irregularidad en una propuesta para 14 plaza mediante oficio de fecha 18 de Agosto del año 2014, en que se solicita por parte del SINDICATO

INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD DE MICHOACÁN DE OCAMPO (SITSSMO), de respuesta respecto del estado que guardan las mismas en atención a que quedaron pendientes en la administración pasada, por lo que ante tal solicitud informa por escrito de su puño y letra a la suscrita que dichas plazas ya se encuentran ocupadas proporcionando nombre y cargo de quienes las ocupan así, como la fecha en que fueron asignadas.

La Ciudadana XXXXXXXXXX, cuenta con descripción de código XXXXXXXXXX sin compensación adicional y con contrato por honorarios con código operativo, con nombramiento de XXXXXXXXXX y se desempeña como XXXXXXXXXX, por lo que debía Auxiliar a partir del 20 veinte de Enero del año 2015 dos mil quince, a su jefa inmediata la Ciudadana XXXXXXXXXX.

Externo ante el Visitador que: **“...yo daba una hora de activación física referente al programa Estatal que genero el Sindicato de la sección XX el cual me dijo que suspendiera porque las señoras subían sudadas de su vagina usando una mala palabra vulgar, además de que se vestían exhibiéndose y que por esos los policías estaban en su derecho de vernos y provocar cualquier tipo de agresión por andar vestidas así y que tenía a todo el personal saliéndose de sus actividades laborales...”** aclaro a este Órgano Garante que dentro de horario de trabajo se realizaba una hora de aerobics en los que las servidoras públicas cambiaban su vestimenta por ropa deportiva la cual es inapropiada para una Oficina Gubernamental, no omitió señalar que el Programa de Activación Física debe de ser por lo menos 15 minutos con la ropa, con la cual se presenta a laborar el servidor público, por lo que suspendí se llevara a cabo dicha práctica de aerobics, por lo que los vigilantes y los visitantes a esa instalaciones realizaban comentarios obscenos u ofensivos con relación a la vestimenta de las Servidoras Públicas, por lo que les invite a que pusiera en práctica la activación física como tal, solo que la sugerencia fue mal interpretada.

La Ciudadana XXXXXXXXXX, cuenta con descripción de código XXXXXXXXXX “X”, cuenta con base y recibe una compensación adicional de \$2,050.00 dos mil cincuenta pesos con cero centavos moneda nacional quincenales por actividades extraordinarias, y se desempeña como XXXXXXXXXX, quien manifestó ante la Comisión que: **“... dice el Lic. Abel Aviña Medina que hay demasiado personal en el Departamento de Operación de Movimientos a lo que siento algo atemorizante, ya que con cambios que hacen sin previo aviso tomando decisiones quitando la estabilidad y la tranquilidad de mi centro de trabajo y se me hace autoritario...”** por lo que me permito reiterar a este Garante de Derechos Humanos que gire instrucciones a la jefa de Departamento de Operación de Movimientos, para que tomara las medidas pertinentes, por lo que me informo que reasigno la distribución de las funciones dentro del Departamento de Operación de Movimientos, en base a

los resultados de la Auditoría a que más adelante me referiré, así como en estricto cumplimiento a las instrucciones giradas por el Delegado Administrativo, atendiendo la indicación que girará el Secretario de Salud mediante oficio XXXXX a documentales a que me referiré en posteriores apartados.

El Ciudadano XXXXXXXXXX, cuenta con descripción de código XXXXXXXXXX, con base y recibe una compensación adicional de \$3,250.00 tres mil doscientos cincuenta pesos con cero centavos moneda nacional quincenales por actividades extraordinarias y se desempeña como XXXXXXXXXX, quien manifestó ante este Órgano que: **“...el Licenciado Abel Aviña Medina en la reunión del 9 de Noviembre tachó a las mujeres de Michoacán de facilistas y que al hotel donde nos pensaban cambiar tenía tantas habitaciones para lo que se nos ofreciera y también se dirigió a una compañera diciéndole que era la preferida de un líder sindical y que vendía plazas...”** por lo que insisto a este Órgano Autónomo, que solicite al personal que con la finalidad de cambiar la mala imagen del Departamento porque me llegaron comentarios y quejas de las diferentes Organizaciones Sindicales así como de Titulares de los de los diferentes Centros de Responsabilidad en el sentido de que se hacían malos manejos para llevar a cabo las contrataciones del personal, comentario que tenía como finalidad llamar la atención para tomar las acciones necesarias para cambiar la mala imagen del departamento, lo que fue tergiversado por los quejosos, además como se demostrará en párrafos posteriores el cambio de las Oficinas era con la intención de contar con espacios más amplios para eficientar el servicio que se brinda, solo que al final no se realizó por circunstancias ajenas a la Subdirección de Recursos Humanos.

23. Por otra parte el licenciado Abel Aviña Medina y la licenciada Edith Isabel Witrago Solís señalaron a éste Órgano, que en estricto cumplimiento a lo dispuesto por el Artículo 1° de nuestra Carta Magna, que en todo momento han respetado y garantizado los Derechos Humanos de los ahora quejosos. Y que en base al principio de economía procesal, los actos por los que se quejan, se encuentran debidamente fundados y motivados en los razonamientos y supra líneas, así como en la normatividad referida, anexando copias:
1. Nombramiento del cargo.
 2. Organigrama de la Secretaría de Salud.
 3. Escrito de fecha 13 de enero del año 2015 firmado por los quejosos, donde manifiestan conformidad con los acuerdos derivados de la reunión celebrada el día 12 de enero del 2015.
 4. Los permisos, pases de salida, autorizaciones para cambio de horarios, vacaciones gozadas, días económicos, para demostrar que en todo momento se han salvaguardado y respetado los Derechos Humanos y laborales de los quejosos.
 5. Nota informativa expedida por el departamento de relaciones laborales donde se dan a conocer los horarios de entrada y salida del personal para el ejercicio Fiscal 2014,

así como nota informativa expedida por el suscrito en donde comunicó que a partir del día 7 de Enero del año 2015, el horario de entrada de todo el personal será a partir de las 8:30AM, y el horario de salida dependerá de la clave presupuestal de cada personal que tenga que cubrir.

6. Documental que se ofrece en fotocopia simple, pues bajo protesta de decir verdad, manifestaron a éste órgano protector, que no les es posible presentar el original, por lo que solicitaron en vía de Prueba se inspeccione en los archivos de la dirección administrativa y la Subdirección de Recursos Humanos, pues se encuentran bajo resguardo de las personas encargadas de dichas áreas, ello con la finalidad de no incurrir en responsabilidad y además para que no se le vulneren sus derechos fundamentales y en consecuencia de ello se le deje en estado de indefensión respecto de su derecho a probar.
7. Ofrecen la testimonial a cargo de un grupo innominado de 7 personas quienes rendirán su declaración en relación a los motivos que generaron la queja.
8. Se ofrece también como prueba las visitas de inspección a la dependencia señalada en la queja, para que se verifique cual es el ambiente de trabajo de la misma.
9. De igual forma se ofrecen como Prueba Documental el informe que tengan a bien, solicitar este Organismo Autónomo Protector, por no encontrarse a su disposición y con la finalidad de ejercer su derecho a la defensa de la Jefa de Departamento de Pagos, Contadora Pública MARIA DE JESUS PINEDA LOPEZ, respecto de cómo se ha ejercido el presupuesto de las fuentes del financiamiento del programa AFASPE, y la problemática que se ha suscitado durante los ejercicios fiscales correspondientes a los años 2012, 2013 y 2014; así como a la Licenciada OLIVIA MENDEZ BEDOLLA Jefa de Departamento de Relaciones Laborales respecto del reporte de la integración de la validación de los expedientes del personal contratado y del Subdirector de Recursos Financieros, Maestro en Administración Pública RODRIGO ARMEAGA OZOÑOS respecto de procedimiento para rentar el inmueble Hotel XXXXXXXXXXXX.

24. Una vez que se les dio vista a las quejas del informe rendido por la autoridad se recibió la contestación, en la que exponen lo siguiente:

- En relación a lo que declaró XXXXXXXXXXXX, parcialmente es cierto; controvirtiéndolo, manifestó: que si bien es cierto que con dicha fecha se realizó una junta de personal en donde la autoridad señalada como presunta responsable, tuvo por objeto la presentación de la L.R.I. EDITH ISABEL WITRAGO SOLIS como jefa de departamento de Operaciones de Movimiento, en ningún momento dio capacitación alguna a las ahora quejas para evitar según él “los malos manejos para llevar a cabo las contrataciones de personal” sino que únicamente se enfocó a criticar y menospreciar nuestro trabajo.
- En relación a la vestimenta deportiva para hacer aerobics el funcionario violó nuestros Derechos Humanos esto es así porque tuvo conocimiento que existían comentarios obscenos u ofensivos con relación de nuestra vestimenta deportiva más sin embargo

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.

no realizó acto alguno para frenar dicho comentarios de los vigilantes y visitantes a las instalaciones en donde laboramos, sino que únicamente eliminó el programa de aerobics, motivo por el cual su omisión expresamente confiesa en su contestación es discriminatoria por la restricción por razón de género ya que atenta contra nuestra dignidad humana, ya que con su omisión menoscabo y anuló el goce de nuestros Derechos Humanos.

- En relación al párrafo que aluce la ciudadana XXXXXXXXXX, en donde señala que "...también es cierto que en cuanto a las condiciones generales de trabajo tenemos derecho a recibir capacitación de conformidad a los requerimientos..." es cierto en la referencia al código, la compensación y el tipo de nombramiento y son falsos en lo conducente en los términos que la autoridad señalada como responsable lo dejo expresado, pues eso le dejo de manera integra la carga de probarlo. Para controvertirlo de manera razonada expreso lo siguiente:
- En relación al párrafo que aluce a la ciudadana XXXXXXXXXX, es falso y por eso lo niego, dejando a mi contrario la carga de probarlo.
- En relación al párrafo que aluce a la ciudadana XXXXXXXXXX, es cierto en la referencia al código, la compensación y el tipo de nombramiento y son falsos en lo conducente en los términos que la autoridad señalada como responsable lo dejo expresado, por eso le dejo de manera integra la carga de probarlo. Para controvertirlo de manera razonada expreso lo siguiente: en el supuesto no admitido ni reconocido de que los quejosos hayamos tergiversado lo dicho por la autoridad, el funcionario público en su contestación no desvirtúa el siguiente hecho: "tacho a las mujeres de Michoacán de facilis y que el hotel donde nos pensábamos cambiar tenía tantas habitaciones para lo que se nos ofreciera y también se dirigió a una compañera que era la preferida de un líder sindical y que vendía las plazas que por eso se había comprado un carro de más de trescientos mil pesos..." se colige de lo anterior que la autoridad consintió y por ende confesó tácitamente que efectivamente realizó dicho comentario misógino.
- En relación al párrafo que aluce a la ciudadana XXXXXXXXXX, es cierto en la referencia al código, la compensación y el tipo de nombramiento y son falsos en lo conducente en los términos que la autoridad señalada como responsable lo dejo expresado, por eso le dejo de manera integra la carga de probarlo. Para controvertirlo de manera razonada expreso lo siguiente: si en el supuesto no admitido ni reconocido de que la autoridad únicamente nos exige las funciones propias que desempeñamos en nuestra labor y asumiendo de nueva manera que lo único que hace es cambiar la imagen del departamento es más cierto aún, que en el expediente que conforma esta queja no lo prueba de manera fehaciente, por lo que única y exclusivamente ha dejado claro con sus dicho y con sus hechos un acoso constante y ataques sistemáticos contra la estabilidad laboral de los suscritos, así también ataques a la integridad física y

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.

psicológica que hace consistir en acoso laboral, por si fuera poco se desprende del cuerpo integro del informe que rindió esta autoridad ha violado los derechos Humanos reconocidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (Belem Do Pará) y de más instrumentos internacionales en la materia.

- En relación al párrafo que aluce a la ciudadana XXXXXXXXXX, de nueva cuenta la autoridad señalada como responsable consintió lo que se reclama, esto es así porque única y exclusivamente hace referencia que su actuar es resultado a las auditorias practicadas por la Secretaría de la Función Pública.
- En relación al párrafo que aluce al ciudadano XXXXXXXXXX, es cierto en la referencia al código, la compensación y el tipo de nombramiento y son falsos en lo conducente en los términos que la autoridad señalada como responsable lo dejó expresado, por eso lo dejo de manera integra la carga de probarlo. Para controvertirlo de manera razonada expreso lo siguiente: si bien es cierto que la autoridad tiene la facultad de realizar cambios de jornada y de horarios más cierto es aún que dicha facultad está íntimamente relacionada con la fundamentación y motivación de los cambios que se requiera realizar, de lo anteriormente expresado se colige que la autoridad en los escritos de cambio de horario no fundamentó ni motivo su querer, sino que únicamente de manera déspota e intentando trasgredir todos y cada uno de los principios fundamentales del derecho realizó dichos cambios.
- Al párrafo que atañe a las ciudadanas XXXXXXXXXX, XXXXXXXXXX, XXXXXXXXXX, XXXXXXXXXX, XXXXXXXXXX, es parcialmente cierto en la referencia de los códigos, la compensación y son falsos en lo conducente en los términos que la autoridad señalada como responsable lo dejó expresado, por eso le dejo de manera íntegra la carga de probarlo. Para controvertirlo de manera razonada expreso lo siguiente: si bien es cierto que tiene la facultad de cambiar la reasignación de funciones de los trabajadores más cierto es aún que dicha facultad está directamente vinculada con la fundamentación y motivación del mismo acto, por lo que no comprueba la autoridad el motivo cierto de dicho cambio, sino que únicamente los cambios que realiza son sin previo aviso con lo que ocasiona una incertidumbre laboral ya que en nuestro centro de trabajo no existe una estabilidad y tranquilidad, ya que en los oficios que menciona no advierte que haya realizado lo conducente para capacitar al trabajador o informar los errores que según él se realizan en dicha área, lo anterior da como resultado la inestabilidad laboral.
- Hago de su conocimiento que el resultado de las auditorias es únicamente responsabilidad del Subdirector de Recursos Humanos como jefe jerárquicamente superior de este departamento, motivo por el cual es erróneo señalar que todos y cada uno de los errores que han surgido en el departamento de control de movimientos

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.

sean de los trabajadores, esto es así porque la firma de autorización para la asignación de las plazas y los oficios de propuestas es del Subdirector de Recursos Humanos así como el Secretario de Salud en turno y no de los trabajadores, que por lógica simple, únicamente obedece las instrucciones dadas por el patrón.

- En relación al párrafo que atañe a los Ciudadanos XXXXXXXXXX y XXXXXXXXXX, es cierto en la referencia al código, la compensación y el tipo de nombramiento y son falsos en lo conducente en los términos que la autoridad señalada como responsable lo dejó expresado, por eso dejó de manera íntegra la carga de probarlo. Para controvertirlo de manera razonada expresó lo siguiente: Es importante señalar que la autoridad hizo caso omiso a contestar si es o no cierto lo vertido en dichos párrafos, por ende la autoridad consiente la manera por la cual se dirigió a los quejosos de lo que desprende que con su forma de actuar y de dirigirse a los trabajadores y en especial a las mujeres, la autoridad ha realizado violencia feminicida por las conductas misóginas no desvirtuadas en el informe rendido por la autoridad.
- AL CAPÍTULO DE FUNDAMENTOS Y MOTIVACIONES DE LOS ACTOS.
- ÚNICO. Es falso en los términos que la autoridad lo dejó expresado, por eso deja de manera íntegra la carga de probarlo. Para controvertirlo de manera razonada expresó lo siguiente: de lo que se desprende del cuerpo del informe rendido por la autoridad se colige que los fundamentos y motivaciones no son motivo de investigación, toda vez que dicha autoridad es únicamente la responsable de los resultados emitidos de lo que ellos llaman Secretaría de la Función Pública.
- AL CAPÍTULO DE ELEMENTOS DE INFORMACIÓN
- ÚNICO. De la manifestación vertida por la autoridad se desprende la contestación tacita al aceptar que los hechos materia de la queja están debidamente fundados y motivados.
- En relación al informe vertido por la autoridad señalada como presunta responsable que es la Ciudadana EDITH ISABEL WITRAGO SOLIS y en obvio de repeticiones innecesarias y estériles y en base al principio de economía procesal se tome como reproducidos, como si a la letra se señalan, lo anterior derivado a que es la misma naturaleza del asunto de que se trata.
- Por lo anterior expuesto y fundado a este Organismo Protector de Derechos Humanos, a Usted atentamente le pido:

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.

- PRIMERO. Solicitamos a este Organismo se continúe con el trámite de la queja y en atención a la medida precautoria dictada en constancias se emita la recomendación que en derecho sea precedente.
 - SEGUNDO. Se nos tenga en tiempo y forma dando respuesta a la vista de los informes rendidos por las autoridades.
 - TERCERO. Que se desechen todas y cada una de las pruebas que aportan ya que no guardan ninguna relación con la queja interpuesta por los suscritos por violación a nuestros derechos humanos, más sin embargo sí de las documentales exhibidas hubiere elementos probatorios que apoyen nuestra queja la HACEMOS NUESTRA ÚNICA Y EXCLUSIVAMENTE EN CUANTO NOS BENEFICIEN.
- 25.** Ahora bien, tenemos que dentro de la etapa probatoria el licenciado Abel Aviña Medina rindió el siguiente escrito que presentó como prueba en el cual manifiesta lo siguiente:

“...Respecto de la manifestación vertida por XXXXXXXXXX, en el sentido de que “... en ningún momento dio capacitación alguna a las ahora quejas para evitar según él los malos manejos para llevar a cabo las contrataciones de personal... sino que únicamente se enfoco a criticar y menos preciar nuestro trabajo...” señalo a este Organismo Protector que las contrataciones respecto de las cuales se detectaron irregularidades por parte de la Secretaría de Función Pública fueron respecto del ejercicio fiscal 2013 dos mil trece y las detectadas por la Subdirección de Recursos Humanos fueron las realizadas en el mes de Enero y Julio del año 2014 dos mil catorce, y el compareciente asumí el cargo de Subdirector de Recursos Humanos de la Delegación Administrativa de la Secretaría de Salud del Estado de Michoacán de Ocampo, el día 01 primero del mes de Agosto del año 2014 dos mil catorce; sin embargo, como se insiste al momento de ser detectadas se tomaron varias medidas al respecto, entre ellas:

1.- Gire instrucciones a la Jefa de Departamento de Operación de Movimientos para que tomara las acciones pertinentes, por lo que giro la circular en fecha 14 de Noviembre del año 2014 dos mil catorce en la que le informo al personal del Departamento a su cargo para que no recepcionaran propuestas para contratación sin la documentación completa que se establece la normativa que rige el Departamento a su cargo, ello por haber detectado irregularidades en la integración de los expedientes de personal, lo anterior en base a las notas emitidas por el Área de Archivo de Personal en las que refieren que en los ejercicios fiscales 2012, 2013, y 2014, los expedientes no estaban debidamente integrados pues no contaban con las firmas que avalaran los movimientos.

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.

34

2.- Instruí a la Jefa del Departamento de Operación de Movimientos para que realizara la redistribución de las funciones dentro del Departamento a su cargo.

3.- Gire instrucciones para que la Jefa del Departamento de Operación de Movimientos realizara juntas de trabajo con el personal al que se le redistribuirían funciones.

4.- Gire Nota Informativa de fecha 8 de Enero del año 2015 dos mil quince donde comisione a la Jefa del Departamento de Operación de Movimientos asistiera a reuniones para restablecer el programa AFASPE, junto con las circulares donde se informan las modalidades y requisitos para llevar a cabo la contratación del personal, así como la calendarización del periodo de contratación del programa AFASPE.

5.- Instruí a la Jefa del Departamento de Operación de Movimientos para que girara Circulares a todos los Titulares de la Estructura Organizacional de los Servicios de Salud, para darles a conocer los criterios y los requisitos para llevar a cabo la contratación del programa AFASPE.

6.- Se dio la indicación a la Jefa del Departamento de Operación de Movimientos para que girara Circulares a todos los Titulares de la Estructura Organizacional de los Servicios de Salud, para darles a conocer el periodo en el cual se llevara a cabo la contratación y las consideraciones y criterios para llevarla a cabo.

7.- Se le indicó también a la Jefa de Operación de Movimientos para que diera a conocer la calendarización para la contratación del programa AFASPE (anexo VI y ramo 12).

8.- Instruí a la Jefa del Departamento de Operación de Movimientos para que se me informaran los resultados de la contratación del Programa AFASPE 2015 dos mil quince.

Entre otras, aclarando que respecto de las juntas de trabajo surgieron varias circulares que también fuesen acompañadas como Pruebas Documentales a mi Informe.

Señalo a esta Comisión que en fecha 12 de diciembre del año 2014 dos mil catorce, solicite a la Jefa del Departamento de Operación de Movimientos comunicara a su personal que debían entregar al área de Capacitación todo tipo de documento y constancia que los acreditara como asistentes o ponentes en los cursos y talleres que se relacionaran con mejorar el desempeño y las funciones encomendadas en su área de trabajo, el que me perito ofrecer como Prueba Documental de mi parte en fotocopia simple bajo anexo número 1 y respecto de la cual solicito el cotejo con su

original que obra en el Archivo del Departamento de Operación de Movimientos, con lo que se demuestra que contrario a lo señalado por los Quejosos si se realizaron capacitaciones.

Además, en fecha 30 de Octubre del año 2014 dos mil catorce instruí de manera **verbal** a la Jefa del Departamento de Relaciones Laborales adscrita a la Subdirección de Recursos Humanos de la cual era titular el suscrito, para que enviara los Formatos de Detección de Necesidades de Capacitación para el Desempeño, procediendo a hacerlo y respecto de los cuales se tuvo respuesta por parte del personal adscrito al departamento, así como de algunos de los Quejosos en fecha 31 de Octubre del año 2014 dos mil catorce, los que me permito ofrecer como prueba documental de mi parte bajo anexo 2, en fotocopia simple, debido a que el mismo se encuentra bajo resguardo en Archivo del Departamento de Relaciones Laborales, y respecto de cuales solicito de este Garante de Derechos Fundamentales se cotejen con sus originales que obran en el referido Archivo[...] se obtuvo como resultado de las encuestas aplicadas, que las necesidades para llevar a cabo cursos [...], es que se desarrolla un programa de capacitación que se establece durante el ejercicio fiscal vigente, el que dependerá de la suficiente presupuestal que haya para el pago de instructores, por lo que se inicio con la convocatoria para el curso de redacción, informándoles que estaban abiertas las convocatorias, solo que en esa fecha fue cuando se tomaron las instalaciones; pero aun así el personal inscrito asistió al curso, permitiéndome acompañar como prueba documental el programa de capacitación en anexo 3.

Además, informo a este órgano protector garante de derechos humanos que dentro de los conceptos de pago para el personal de esta dependencia (Dirección General de Servicios de Salud), hay un rubro clasificado con el número 55 AG el cual corresponde a ayuda de gastos de actualización, como se desprende de los listados de firma de comprobantes de nomina que fuesen ofrecidos como prueba documental de su parte en el informe rendido a esta comisión, respecto de los que los solicito sean cotejados con sus originales que obran en el Archivo de la Subdirección de Recursos Humanos.

Así mismo, reitero que la normatividad que regula las contrataciones de personal, establecen claramente los requisitos que deben reunir los candidatos a ocupar una Plaza o Contrato de Honorarios de los diferentes programas del Sector Salud, de ahí que, si como los propios Quejosos los señalaron tienen experiencia en el desempeño de sus funciones, basta con aplicar su experiencia y normatividad para realizar adecuadamente sus funciones.

Por lo que respecta al programa de aerobics que tenía parte del personal del Departamento de Operación de Movimientos, reitero que para evitar el comentario de vigilantes y visitantes de la dependencia se tomo como medida el **suspender**

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.

36

dicho programa, el que además era de 1 una hora diaria en la cual las servidoras públicas cambiaban su vestimenta por ropa deportiva, misma que inapropiada para una Oficina Gubernamental y contrario a lo que Organización de la Salud define como activación física y que no es otra cosa que una variedad amplia de movimientos musculares que resultan un determinado gasto calórico, no debe confundirse o asociarse con la práctica del deporte, ejercicios moderados como caminar, bailar, jugar, montar bicicleta o subir escaleras producen beneficios para la salud, por lo que les invite a que se pusieran en práctica la activación física como tal, que de acuerdo al manual de activación física y recreación para promotores deberá de ser 20 minutos, distribuida en inicial, parte medular y relajación[...].

...Por lo que respecta a la redistribución de funciones dentro del Departamento de Operación De Movimientos, la misma encuentra sustento en los oficios que dirigiera la Secretaria de la Función Pública en las indicaciones por parte del secretario de salud y el delegado administrativo, así como en las condiciones generales de trabajo, reglamento interior de trabajo de la secretaria de salud y lineamientos de austeridad y disciplina presupuestaria, lo que sirve de fundamento para el informe emitido por el compareciente, contrariamente a lo señalado por la ciudadana XXXXXXXXXX.

Señala la Ciudadana XXXXXXXXXX, que no desvirtúe el comentario siguiente: "... tachó a las mujeres de Michoacán de facilitas y que al hotel donde nos pensábamos cambiar tenía tantas habitaciones para lo que se nos ofreciera y también se dirigió a una compañera que era la preferida de un líder sindical y que vendía las plazas que por eso se había comprado un carro de más de trescientos mil pesos..." y que por ello consienta y confiese tácitamente dicho comentario; sin embargo, como se insiste **fueron comentarios y quejas que me llegaron, más nunca fueron comentarios vertidos o hechos por mi persona, es decir, generados por mí**, confusión en la que incurre la quejosa y la sola intención era evitarlos y cambiar la imagen negativa del Departamento de Operación de Movimientos.

El hecho de que se haya redistribuido funciones dentro del Departamento de Operación de Movimientos, **no es indicativo de que se haya atentado contra la estabilidad laboral, la integridad física y psicológica, puesto que dicha medida tenía como finalidad ser más eficaces y eficientes**, además de que para ese momento el ejercicio fiscal del año 2014 ya había concluido y ya no había altas y bajas que generar, por lo que de ninguna manera se genera incertidumbre como lo refirió la ciudadana XXXXXXXXXX.

Insisto a esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que los cambios de horarios y la jornada laboral, atendió la necesidad de homologar los horarios, acción con la que estuvieron de acuerdo los quejosos y con apoyo en la normatividad, por lo

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.

37

que contrariamente a lo señalado por el Ciudadano XXXXXXXXXX, dichos cambios se encuentran fundados y motivados, sin violentar derechos fundamentales.

Refieren los Ciudadanos XXXXXXXXXX, XXXXXXXXXX, XXXXXXXXXX, XXXXXXXXXX Y XXXXXXXXXX, que la redistribución de funciones no se encuentra fundada y motivada y que las mismas fueron sin previo aviso y con ello se genere incertidumbre laboral y por ello no haya estabilidad y tranquilidad; sin embargo, contrariamente a ello como se insiste, atendió la necesidad de homologar horarios de trabajo, informándoles sobre dicha restructuración en la reunión de fecha 12 de enero del 2015 dos mil quince, lo que para nada trae consigo una violación a sus Derechos Humanos, puesto que todo ello es parte del desempeño, las actividades de un servidor público, además que solamente de las personas anteriores a la Ciudadana XXXXXXXXXX le fueron redistribuidas sus funciones.

Falso es, que el resultado de las auditorias solo sea responsabilidad del Subdirector de Recursos Humanos, pues todos como servidores públicos tenemos responsabilidades, porque recordemos que jerárquicamente también se delegan facultades, por tanto, mientras las funciones de los encargados del área y sus auxiliares esta el supervisar, revisar, elaborar y ejecutar los movimientos del personal que estén dentro de la normatividad, así como pasar a firma del Jefe de Departamento, Subdirector de Recursos Humanos y Delegado Administrativo y que sean solicitados a través de propuestas de contratación por las diferentes unidades administrativas y las Organizaciones Sindicales, más no por indicaciones del Subdirector de Recursos Humanos o del Jefe en turno como erróneamente lo señala la quejosa.

Reitero a este Órgano Garante, que mi diverso escrito de fecha 13 de Febrero del 2015 dos mil quince, informe que respecto de la declaración emitida por los Ciudadanos XXXXXXXXXX Y XXXXXXXXXX, que dentro del horario de trabajo se realizaba una hora de aerobics en la que las servidoras públicas cambiaban su vestimenta por ropa deportiva, la cual es inapropiada para una Oficina Gubernamental; no omito señalar que el programa de activación física debe ser por 15 minutos con la ropa con la cual se presenta a laboral el servidor público, por lo que **suspendí se llevara a cabo dicha práctica de aerobics** por que los vigilantes y los visitantes a esas instalaciones realizaban comentarios obscenos u ofensivos con relación a la vestimenta de las servidoras públicas, por lo que les invité a que se pusieran en práctica la activación física como tal, de acuerdo con el manual de activación física y recreación para promotores y las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud.

Reitero además, este Garante de Derechos Humanos que el motivo por el cual hubo cambios en el horario de trabajo, fue con la finalidad de homologar horarios por las

necesidades del servicio que se presta en Subdirección de Recursos Humanos y de conformidad con las condiciones Generales de Trabajo, además con apoyo en los lineamientos de austeridad y disciplina presupuestaria, que se desprende de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos de Michoacán de Ocampo y demás normatividad correspondiente, por lo que se giró la circular de fecha 10 de Diciembre del año 2014 dos mil catorce, donde se le informa al personal que el horario de entrada sería a las 8:30am, de acuerdo al Código de Funcionalidad y Permanencia sería hasta el cumplimiento de su jornada laboral de acuerdo a las funciones que desarrollen y a la naturaleza propia del servicio público que se presta, respecto de lo que fueron enterados los quejosos y demás personal que labora en la Subdirección de Recursos Humanos, tal y como se desprende de la documental que se ofreciera como prueba de mi parte en el informe rendido a este Organismo Protector y respecto del cual solicito su inspección y cotejo con los originales que obran en el Archivo de la Subdirección de Recursos Humanos.

De acuerdo a lo anterior, a partir del día 7 de Enero del 2015 dos mil quince, todo el personal se presentó a laborar a las 8:30am, de acuerdo a la circular antes referida, horario que también fue tema a tratar en la reunión de fecha 12 de Enero del año que transcurre y a la cual también me referí en mi informe de fecha 13 del mes próximo pasado y año en curso, en la que se acordó por parte del personal y el Subdirector de Recursos Humanos que el horario de entrada sería el de 8:00 am, y la salida dependería de las funciones que desarrolle cada servidor público y a la naturaleza propia del servidor público que cada uno presta, pero no obsto lo anterior, para que con posterioridad algunos de los quejosos solicitaron de nueva cuenta de manera individual y por escrito el cambio de su horario de entrada a laborar y el cual difería al que se había establecido de mutuo acuerdo en la reunión del 12 de Enero del presente año, solicitando que el horario de entrada fuese nuevamente el establecido en la circular en comento, a lo que se accedió con sola finalidad de evitar una problemática dentro de la subdirección, así también se le concedieron los permisos, vacaciones, pases de salida, justificaciones de retardos, justificaciones para no registro de ingresos o de salidas de labores, toda vez, que se cuenta checadore digital de entradas y salidas; lo que se realizó salvaguardando en todo momento los derechos fundamentales del personal, razón por la cual es falso que haya omitido referirme al respecto dentro de mi informe y que por tal omisión tácitamente admitida haber violentado derechos fundamentales de los quejosos.

En cuanto a las aseveraciones de que el compareciente realizó conductas misóginas y violencia feminicida, aclaro a este garante de derechos fundamentales que todas las medidas que se tomaron fueron respetando en todo momento los derechos humanos de los quejosos, la equidad de género y en estricto apego a la normatividad laboral que debe regir dentro del servicio público que se presta, además de ser imprecisa la imputación en mi contra[...] De lo anterior, es que las medidas tomadas

se encuentran debidamente fundadas y motivadas como se desprende del informe que emití a esta Comisión Estatal De Derechos Humanos [...] asimismo ofrezco como prueba documental de mi parte e informe que tenga a bien solicitar esta Comisión de los Derechos Humanos al Ciudadano Subdirector de Recursos Financieros, Maestro en Administración Pública ROFRIGO ARMEAGA OZOÑOS, respecto de la negativa para el cambio de sede de las Oficinas Centrales de la Secretaría de Salud y Servicios, ello para justificar mi actuar con relación a la invitación a que conocieran las instalaciones del inmueble al cual pretendíamos cambiar las oficinas, razón por la que de ninguna forma se consintió lo dicho por la quejosa XXXXXXXXXX en sus manifestaciones respecto del informe emitido por el suscrito.

De igual forma, ofrezco como prueba documental de mi parte el informe que tenga a bien solicitar este Organismo Autónomo Protector, por no encontrarse a mi disposición y con la finalidad de ejercer adecuadamente mi derecho a la defensa, a la Jefa de Departamento de Pagos, Contadora Pública MARIA DE JESÚS PINEDA LÓPEZ, respecto de cómo se ha ejercido el presupuesto de las fuentes de financiamiento del programa AFASPE y la problemática que se ha suscitado durante los ejercicios fiscales correspondientes a los años 2012, 2013 y 2014; así como la Ciudadana OLIVIA MENDEZ BEDOLLA Jefa de Departamento de Relaciones Laborales respecto del reporte de la integración de la validación de los expedientes del personal contratado y del Subdirector de Recursos Financieros, Maestro en Administración Pública RODRIGO ARMEAGA OZOÑOS respecto de la negativa para el cambio de sede de las oficinas centrales de la Secretaría de Salud y Servicios al Hotel XXXXXXXXXX, **ello para justificar mi actuar con relación a la invitación a que conocieran las instalaciones del inmueble al cual pretendíamos cambiar las oficinas**, razón por la que de ninguna forma se consintió lo dicho por la quejosa XXXXXXXXXX en sus manifestaciones respecto del informe emitido por el suscrito.

No omito informar a este Organismo Protector que en fecha 16 de Febrero del año 2015 dos mil quince, dejé de fungir como Subdirector de Recursos Humanos de la Delegación Administrativa de la Secretaría de Salud en el Estado de Michoacán de Ocampo y actualmente me desempeño como Enlace Administrativo del Régimen Estatal de Protección Social en Salud, permitiéndome acompañar en anexo 4 el original de mi nombramiento, junto con fotocopia simple del mismo para que sea cotejada con su original y hecho lo anterior me sea devuelto el original.

Conclusiones sobre el hostigamiento

26. En el asunto que nos ocupa tenemos que ambas partes sostienen su dicho y no existen más elementos para probarlo que sus testimonios, sin embargo, resultan

relevantes para este Organismo las confesionales vertidas por la autoridad con respecto a los comentarios que el entonces subdirector de recursos humanos realizaba a las quejas.

27. Los elementos que nos resultan indicativos son: el derivado de la declaración de la trabajadora XXXXXXXXXXXX donde manifestó que el licenciado Aviña les había hecho una invitación para conocer el supuesto hotel donde iban a transferir las oficinas, situación que el ex subdirector reconoció de la siguiente manera “...respecto de la negativa para el cambio de sede de las Oficinas Centrales de la Secretaría de Salud y Servicios, ello para justificar mi actuar con relación a la invitación a que conocieran las instalaciones del inmueble al cual pretendíamos cambiar las oficinas” situación que además de resultar irrelevante para las subordinadas por no ser las personas indicadas para dar el visto bueno de algo que no depende ni de ellas ni del entonces subdirector, ni si quiera se llevo a cabo ante la negativa de autoridades de administración de la secretaria de salud.
28. Aunque todos los hechos que refirieron las quejas fueron refutados por el licenciado Aviña, este tipo de confesionales nos demuestra un indicio de que la situación en la que estaban las quejas si bien pudiera ser que no fuera con palabras directas, este tipo de actos se pueden tomar como insinuaciones que resultan molestas para los trabajadores.
29. El segundo punto que toma relevancia es que las quejas refirieron que se les suspendió la activación física de manera tajante y que al preguntar el por qué de esta situación recibieron comentarios obscenos por parte del licenciado Aviña, situación a la que el funcionario respondió lo siguiente: “respecto al programa de aeróbics que tenía parte del personal del Departamento de Operación de Movimientos, reitero que para evitar el comentario de vigilantes y visitantes de la dependencia se tomó como medida el **suspender dicho programa**, el que además era de 1 una hora diaria en la cual las servidoras públicas cambiaban su vestimenta por ropa deportiva, misma que inapropiada para una Oficina Gubernamental y contrario a lo que Organización de la Salud define como activación física y que no es otra cosa que una variedad amplia de movimientos musculares que resultan un determinado gasto calórico, no debe confundirse o asociarse con la práctica del deporte, ejercicios moderados como caminar, bailar, jugar, montar bicicleta o subir escaleras producen beneficios para la salud, por lo que les invite a que se pusieran en práctica la activación física como tal, que de

acuerdo al **20 minutos** manual de activación física y recreación para promotores deberá de ser, distribuida en inicial, parte medular y relajación”.

Posteriormente manifestó lo siguiente: dentro del horario de trabajo se realizaba una hora de aerobics en la que las servidoras públicas cambiaban su vestimenta por ropa deportiva, la cual es inapropiada para una Oficina Gubernamental; no omito señalar que el programa de activación física debe ser por **15 minutos** con la ropa con la cual se presenta a laboral el servidor público, por lo que **suspendí se llevara a cabo dicha práctica de aerobics** por que los vigilantes y los visitantes a esas instalaciones realizaban comentarios obscenos u ofensivos con relación a la vestimenta de las servidoras públicas, por lo que les invité a que se pusieran en práctica la activación física como tal, de acuerdo con el manual de activación física y recreación para promotores y las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud”.

30. De lo anterior podemos observar que el licenciado Aviña cuenta con información amplia sobre el tema de la activación física, sin embargo, como el mismo lo manifestó la suspendió de tajo sin dejar ni los 20 minutos que refirió en la primera contestación al respecto, ni los 15 minutos que manifestó posteriormente, decidiendo suspender sin más la actividad que venían desarrollando las quejas, además de mencionar que los comentarios lascivos los habían realizado los policías de la entrada, sin realizar nada para que esta situación cesara en su centro de trabajo, cometiendo al mismo tiempo una omisión en sus funciones.

31. Retomando en este momento lo que enuncia la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° Bis inciso a, en el que establece que se entiende por “hostigamiento”: *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*, aquí tenemos que el hostigamiento se ha manifestado tanto en actos como en situaciones verbales que han afectado a los quejosos en su ambiente laboral.

32. Si bien es cierto que no se cuentan con elementos que nos permitan esclarecer las conductas de hostigamiento de manera tajante, también es cierto que existen una serie de indicios que nos llevan dentro de un razonamiento lógico a determinar que el comportamiento de subdirector y jefa de departamento, orillaron a 16 personas a interponer la presente queja y que de las manifestaciones vertidas por los funcionarios existen indicios suficientes para acreditar que la conducta de la autoridad señalada como responsable no fue apropiada.

-Sobre la garantía de legalidad

33. Unas de las cualidades que las autoridades nunca deben de dejar de observar es la imparcialidad y la objetividad, lamentablemente dentro de este asunto tenemos que el comportamiento de la autoridad nunca fue el más adecuado, mucho menos podemos suponer se haya mantenido un ambiente de legalidad en el centro de trabajo.

34. Los quejosos manifestaron en distintas ocasiones que sufrieron cambios de horario, cambios de lugar y que manifestaron su inconformidad al respecto, pero lejos de arreglarse la situación el ambiente se volvió más tenso, al respecto el licenciado Aviña y la licenciada Witrago comentaron que:

“El hecho de que se haya redistribuido funciones dentro del Departamento de Operación de Movimientos, **no es indicativo de que se haya atentado contra la estabilidad laboral, la integridad física y psicológica, puesto que dicha medida tenía como finalidad ser más eficaces y eficientes**, además de que para ese momento el ejercicio fiscal del año 2014 ya había concluido y ya no había altas y bajas que generar, por lo que de ninguna manera se genera incertidumbre como lo refirió la ciudadana XXXXXXXXXX.

Insisto a esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que los cambios de horarios y la jornada laboral, atendió la necesidad de homologar los horarios, acción con la que estuvieron de acuerdo los quejosos y con apoyo en la normatividad, por lo que contrariamente a lo señalado por el Ciudadano XXXXXXXXXX, dichos cambios se encuentran fundados y motivados, sin violentar derechos fundamentales.

Que la redistribución de funciones no se encuentra fundada y motivada y que las mismas fueron sin previo aviso y con ello se genere incertidumbre laboral y por ello no haya estabilidad y tranquilidad; sin embargo, contrariamente a ello como se insiste, atendió la necesidad de homologar horarios de trabajo, informándoles sobre dicha restructuración en la reunión de fecha 12 de enero del 2015 dos mil quince...

...a partir del día 7 de Enero del 2015 dos mil quince, todo el personal se presento a laboral a las 8:30am, de acuerdo a la circular antes referida, horario que también fue tema a tratar en la reunión de fecha 12 de Enero del año que transcurre y a la cual también me referí en mi informe de fecha 13 del mes próximo pasado y año en curso, en la que se acordó por parte del personal y el Subdirector de Recursos Humanos que el horario de entrada sería el de 8:00 am, y la salida dependería de las funciones que desarrolle

cada servidor público y a la naturaleza propia del servidor público que cada uno presta, pero no obsta lo anterior, para que con posterioridad algunos de los quejosos solicitaron de nueva cuenta de manera individual y por escrito el cambio de su horario de entrada a laborar y el cual difería al que se había establecido de mutuo acuerdo en la reunión del 12 de Enero del presente año, solicitando que el horario de entrada fuese nuevamente el establecido en la circular en comento, a lo que se accedió con sola finalidad de evitar una problemática dentro de la subdirección, así también se le concedieron los permisos, vacaciones, pases de salida, justificaciones de retardos, justificaciones para no registro de ingresos o de salidas de labores, toda vez, que se cuenta checadore digital de entradas y salidas...”.

35. La autoridad presentó, copias de permisos, pases de salida entre otros documentos, pero nunca el documento donde se encontrara fundados y motivados los movimientos referidos, además de que aquí se presenta un conflicto de intereses derivado de las propias atribuciones que la ley le confiere al ser el encargado de ver las quejas que los trabajadores de la secretaria de salud realicen.

36. Dentro del Manual de Organización de servicios de salud de Michoacán tenemos en el apartado 1.4.1 denominado “DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS” menciona las funciones del subdirector dentro de las cuales establece en el punto 14: Vigilar el cumplimiento y observancia de las disposiciones legales en materia laboral y atender las peticiones, sugerencias y quejas que formulen los trabajadores y sus representantes sindicales, pero al ser el licenciado Aviña el entonces subdirector de recursos humanos el objeto de las quejas de sus trabajadoras, este punto viola la garantía de legalidad, al ponerlo a él como juez y parte dentro del conflicto.

37. Inobservandose por parte de la autoridad señalada como responsable lo establecido en las siguientes leyes:

Artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos: “Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

XI. Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el

cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte. El servidor público deberá informar por escrito al jefe inmediato sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia el párrafo anterior y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos”.

Asimismo la Ley Federal de los Servidores Públicos, conforme a lo establecido en el artículo 47.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas:

XIII.- Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

Por su parte la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán, establece en el artículo 44. Los servidores públicos tendrán las siguientes obligaciones **para salvaguardar la legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia** que deben de observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar a que se les apliquen las sanciones que correspondan, según la naturaleza de la infracción en que incurran y sin perjuicio de sus derechos laborales previstos en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios:

XIII. Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquellos de los que pudiere resultar algún beneficio para él, su cónyuge, o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales, o de negocios, o

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.

45

para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

38. En razón de lo anterior es que se pone en entre dicho si los movimientos realizados al personal adscrito a la subdirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Salud se haya realizado conforme a derecho, ya que a todas luces podemos determinar que no se actuó con imparcialidad y transparencia, presumiendo que efectivamente hubo una falta de motivación y fundamentación en las determinaciones tomadas por el funcionario, dejando a los quejosos en estado de indefensión, al ser su jefe directo el encargado de resolver las controversias contra él mismo.

39. Es por ello que esta comisión determina que los movimientos realizados por el entonces subdirector de derechos humanos sean revisados por el órgano de control de gobierno del estado para que se revise la legalidad de los mismos, así como que se realice un procedimiento administrativo por lo que ve a la situación de hostigamiento referida por las quejosas en el presente asunto.

En razón de lo anterior expuesto esta comisión realiza las siguientes:

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Dar vista a la Contraloría General de Gobierno del Estado a efecto de que se inicie procedimiento administrativo en contra del licenciado Abel Aviña Medina y de la Licenciada Isabel Witrigo Solís con respecto al hostigamiento laboral ejercido en contra de los quejosos, se resuelva conforme a derechos y se informe a esta Comisión sobre el resultado de dicho procedimiento.

SEGUNDA. Se de vista a la Contraloría General de Gobierno del estado a efecto de que se investigue y resuelva la legalidad de los movimientos realizados por el Licenciado Abel Aviña Medina, en caso de comprobarse la ilegalidad en los movimientos se realicen las modificaciones pertinentes, se sancione el responsable y se informe a esta Comisión de la resolución que se emita.

TERCERA. En casos como el presente, las garantías de no repetición adquieren una mayor relevancia como medida de reparación, a fin de que hechos similares no se vuelvan a repetir y contribuyan a la prevención. En este sentido, la Comisión hace hincapié en que se debe prevenir la recurrencia de violaciones a los derechos humanos como las descritas

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.

46

en este caso y, desde el momento en que se tenga conocimiento del asunto la autoridad debe de excusarse y, adoptar todas las **medidas** legales, administrativas y de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva la observancia de las garantías de legalidad.

De conformidad con el artículo 114 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán, deberá informar dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la presente, si acepta esta Recomendación, en tal caso, dentro de los quince días naturales siguientes a su notificación deberá acreditar que ha cumplido con la misma. Dicho plazo podrá ser ampliado cuando la naturaleza de la recomendación lo requiera.

Así mismo, hago de su conocimiento que de conformidad con lo dispuesto por el numeral 118 de la Ley que rige a este Organismo, es obligación del Presidente de la Comisión, publicar, en su totalidad o en forma resumida, las recomendaciones y los acuerdos de no responsabilidad que emita la Comisión Estatal. En casos excepcionales, podrá determinar si los mismos solo deban comunicarse a los interesados de acuerdo a las circunstancias del caso.

Llamo su atención sobre el contenido del artículo 115 del citado ordenamiento normativo que a la letra dice: “Cuando las recomendaciones emitidas no sean aceptadas o cumplidas, se procederá conforme a lo siguiente: La autoridad o servidor público de que se trate deberá fundar, motivar y hacer pública su negativa, y atender el llamado en su caso del Congreso, a comparecer a efecto de que explique el motivo de su negativa”.

No omito hacer mención a lo dispuesto en el artículo 1º párrafo III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice : “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

ATENTAMENTE

MAESTRO VÍCTOR MANUEL SERRATO LOZANO
PRESIDENTE