

ACUERDO DE NO VIOLACION NÚMERO 01/2017

Morelia, Michoacán, 11 de enero de 2017

CASO SOBRE VIOLACION AL DERECHO AL TRABAJO

DOCTORA SILVIA HERNÁNDEZ CAPI
SECRETARIA DE SALUD EN EL ESTADO

1. La Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán con fundamento en los artículos 1º, párrafo primero, segundo, tercero y quinto y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1º y 96 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, así como los preceptos 1º, 2º, 3º, 4º, 13 fracción I, II y III, 27 fracciones IV, V, VI, 54 fracciones I, II, VI, y XII, 85, 86, 87, 112, 113, 117 y 120 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán; ha examinado los elementos contenidos en el expediente de queja registrado bajo el número **MOR/949/14**, presentada por **XXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX** por hechos presuntamente violatorios de derechos humanos cometidos en su perjuicio, consistentes en violación **al derecho al trabajo, consistentes en impedir el ejercicio del derecho al trabajo digno y socialmente útil**, atribuidos a **Eduardo Pérez Cruz, Jefe del Departamento de Salud Reproductiva de la Dirección de Servicios de Salud**, adscrito a la Secretaría de Salud en el Estado de Michoacán, vistos los siguientes:

ANTECEDENTES

2. El día 03 de julio del 2014, se presentó ante este organismo **XXXXXXXXXX**, **XXXXXXXXXX** y **XXXXXXXXXX** con la finalidad de ratificar la queja que presento mediante escrito ante la Visitaduría Regional de Morelia, y en la cual expresó su deseo de presentar queja en contra del **Doctor Eduardo Pérez Cruz, Jefe del Departamento de Salud Reproductiva de la Dirección de Servicios de Salud**, adscrito a la Secretaria de Salud en el Estado de Michoacán mencionando substancialmente lo siguiente:

“El acoso y hostigamiento por parte de Eduardo Pérez Cruz, es constante desde enero de 2014, al grado de despedirlos y realizar un finiquito de su contrato, lo que violenta su derecho al trabajo, con acciones hostiles, corruptas y agresivas, ante las agresiones, la reacción inmediata de XXXXXXXXXX, fue ignorarlo, pero después de cinco agresiones lo conminó a que no lo agrediera, siguiendo con su actitud violenta; por tal motivo su situación laboral ha tenido distintos cambios, pues a su ingreso como Jefe del Departamento de Salud Reproductiva, marzo de 2014, los amenazó con quitarles el trabajo, argumentando cambios, como la de la XXXXXXXXXX a cargo de XXXXXXXXXX, con el levantamiento de un acta administrativa y perdiendo documentos para la defensa del trabajador; les propuso cambiarlos de área, lo que aceptaron para no generar problemas. Que se trata de un conjunto de actuaciones de maltrato psicológico y moral; una denigración a sus personas, puesto que los tuvo congelados en sus acciones por al menos tres meses, privándoles de su trabajo efectivo; desacreditándolos con otras personas, con falacias; impidiendo su comunicación entre ellos y con él mismo, por ejemplo, diciendo a los compañeros que XXXXXXXXXX no le obedecía para hacer cambios en la estrategia de reducción para víctimas y agresores de parejas, lo que es falso, motivo por el que solicitan se recurra a la nota informativa del 21 de marzo de 2014, que está en poder del doctor Eduardo Pérez Cruz, en el que se da cuenta que han

intentado hacer cambios en la calidad de atención que ofrecen con esa Estrategia; Que física y emocionalmente ha dañado a su persona con sus agresiones y omisiones sistemáticas que hace en el trabajo contra su persona; Que es importante señalar que XXXXXXXXXXXX comunicó los hechos al superior jerárquico, doctor Octavio Carranza Bucio, Director de Primer Nivel de Atención, el día 24 de abril de 2014, pero que nunca habló con él, lo que les quitó el derecho humano a una defensa legal.

El 14 de julio de 2014, enviaron a las trabajadoras Celia Guillén Vargas e Irma Araceli Herrera Ascencio, para informarles verbalmente que estaban despedidos de la Secretaría de Salud, sin ningún fundamento; tiempo después, enviaron nuevamente a Celia Guillén Vargas y a Elías Miguel Meneses Nava, Coordinador del Programa de Prevención y Atención de la Violencia, para informarles que tenían que elegir para irse entre Tuzantla, Nueva Italia, Los Reyes y Huetamo, sin su solicitud, sin necesidad del servicio y hostigándolos con esa acción, conociendo que ellos tenían familia y compromisos sociales en esta ciudad; Que además les quiere aplicar sanciones extrajudiciales que están fuera de la Secretaría de Salud, dejándoles en una condición de desprotección jurídica.

Por otro lado, el doctor Eduardo Pérez Cruz, le negó sus vacaciones a XXXXXXXXXXXX, al grado de poner en peligro su salud física y emocional, por la tensión y preocupación constante ocasionada por las acciones emprendidas, así como también le prohibió que se presentara a sus actividades profesionales, por ejemplo, el 7 de julio de 2014, cuando la psicóloga Araceli Herrera Ascencio le dijo que la indicación del doctor Eduardo Pérez Cruz era que no podía dar el taller para el que fue contratada, debido a que no se encontraba en funciones.

Que las agresiones por parte de Eduardo Pérez Cruz, no han cesado en contra de XXXXXXXXXXXX, ya que lo insultó y lanzó injurias en cada oportunidad que tuvo, por ejemplo, el 21 de abril de 2014, le dijo textualmente que hace todo mal, con violencia, desprecio y coraje, a lo que comentó que tuviera respeto a su persona,

continuyendo con sus ataques de otras maneras simbólicas, tanto verbales como difamatorias; también agredió a XXXXXXXXXXXX y lo amenazó responsabilizándole por un oficio de la comisión mixta de seguridad e higiene sobre la condición edilicia en la que trabajan, es decir, del edificio de las oficinas centrales de la Secretaría de Salud, pero que no promovió, pero si firmó como interesado, por los riesgos físicos de las personas que laboran en ese edificio. Que el 24 de abril de 2014, XXXXXXXXXXXX hizo constar que después de realizar una búsqueda de la carpeta de recursos XXXXX del Programa de Atención y Prevención de la Violencia se percató que no se encontraba, sabiendo que fue el doctor Eduardo Pérez Cruz quien ordenó la desaparición de expedientes, para obstaculizar la defensa de XXXXXXXXXXXX dentro de un proceso administrativo que él promovió, y que resultó sancionado, siendo así que el objetivo del doctor Eduardo Pérez Cruz es azuzar a algunas compañeras de oficina para intimidar, opacar, aplanar, amedrentar y consumirlos emocional e intelectualmente para excluirlo de la organización; Que en una ocasión, al entrar a su oficina XXXXXXXXXXXX, con una gelatina con rompopo, le hizo el comentario de “tu lechita y a dormir”, con intensa carga de intencionalidad sexual; Que en el caso de XXXXXXXXXXXX, a pesar de contar con un cambio de adscripción autorizado por la Secretaría de Salud, de fecha 6 de junio de 2014, el doctor Eduardo Pérez Cruz, violando derechos humanos, quiso mandar a XXXXXXXXXXXX a Zacapu, y que ilegalmente han sido cambiados sus pagos a Pátzcuaro.

Que el 12 de agosto de 2014, se les dio un oficio de presentación a XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX, presionándoles para que firmaran un contrato en condiciones desventajosas, porque sería una nueva contratación, sin reconocer la antigüedad y los derechos derivados; Que el doctor Eduardo Pérez Cruz, Celia Guillén Vargas e Irma Araceli Herrera Ascencio, protegen a los compañeros miembros del sindicato donde Celia Guillén Vargas tiene una cartera sindical, queriendo afectar las condiciones laborales de los no alineados.” (Fojas 1-48)

3. Mediante acuerdo de fecha 07 de julio del 2014, se admitió en trámite la queja presentada por XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX, quedando registrada con el número de expediente **MOR/949/14** en contra del **doctor Eduardo Pérez Cruz, Jefe del Departamento de Salud Reproductiva de la Dirección de Servicios de Salud** por hechos que considera violatorios de derechos humanos, presuntamente cometidos en su agravio, consistentes en **impedir el ejercicio del derecho al trabajo digno y socialmente útil**; solicitando los informes de autoridad y dando inicio a las investigaciones correspondientes (Fojas 49 y 503)

4. El día 31 de octubre del 2014, mediante el oficio número **5009/046** suscrito por el licenciado Leopoldo Espinosa Ortiz, apoderado jurídico de la Secretaria de Salud en el Estado, rindió el informe correspondiente, en el cual manifestó substancialmente lo siguiente:

“En relación al hecho primero es falso, ya que se señala que desde enero de 2014 han sido violados sus derechos humanos por parte del doctor Eduardo Pérez Cruz, lo que es materialmente imposible, porque su nombramiento como Jefe del Departamento de Salud Reproductiva de la Dirección de Servicios de Salud, es del 16 de marzo de 2014.- Que el hecho segundo no es claro y carece de sustento ya que no especifica en qué consisten las presuntas agresiones.- Que el tercer hecho es parcialmente cierto porque da sustento a su dicho en el hecho primero del informe. Por otra parte, no se da el supuesto de quitarle el trabajo a los quejosos, que sí se han dado cambios de adscripción, es con fundamento en la Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud. Que es el caso que se levantó acta administrativa por falta de probidad u honradez al licenciado González Ceja, el 9 de mayo de 2014, debido a la pérdida de confianza por diversas faltas administrativas cuando se encontraba al frente de la Coordinación del Programa de Prevención y Atención de la Violencia Familiar, Sexual y de Género. Por lo cual, el doctor Eduardo

Pérez Cruz, con la facultad de Jefe de Departamento, le aplicó la sanción correspondiente, sin que eso deba interpretarse como acoso laboral, siendo reubicado XXXXXXXXXXXX en el Hospital de la Mujer, y luego se le asignó al Centro de Salud de Zacapu, para evitar la pérdida del recurso.- Que el cuarto de los hechos no es propio del doctor Eduardo Pérez Cruz.- Que el quinto de los hechos de la queja es falso, ya que los procesos de contratación compete al área de Recursos Humanos de la Secretaría, para evitar cualquier vicio en las contrataciones y terminaciones de contrato.- Que el sexto de los hechos es falso.- Que respecto del séptimo de los hechos, no es verdad que el doctor Eduardo Pérez Cruz le hay negado las vacaciones a XXXXXXXXXXXX, las que se le concedieron. Que las personas contratadas bajo el régimen de honorarios, no cuentan con el servicio médico del ISSSTE, pero que para salvaguardar el derecho a la salud tienen seguro popular.- Que el octavo de los hechos no es claro, puesto que no dice en qué consisten las injurias, violencia, desprecio y ataques.- Que el noveno de los hechos es falso, ya que las condiciones en que se encuentra el edificio que alberga las oficinas no es de la competencia del doctor Eduardo Pérez Cruz.- Que el décimo de los hechos, denota dolo y mala fe al responsabilizar al Dr. Eduardo Pérez Cruz de la desaparición de expedientes.- Que el hecho onceavo no es claro, ya que no precisan las observaciones.- El hecho doceavo, es falto de concordancia, al señalar que se dio el cambio de adscripción a XXXXXXXXXXXX, sin ser notificado por escrito, ya que él mismo señala un oficio suscrito por el Dr. Eduardo Pérez Cruz, lo que indica que sí se le notificó pero que no quiso firmar.- Que el hecho treceavo no es atribuible al Dr. Eduardo Pérez Cruz.- Que el hecho catorceavo no es claro su señalamiento.- Que el hecho quinceavo no es un hecho.” (Fojas 56-69)

5. El 05 de noviembre del 2014, mediante oficio número 8353, personal de este Organismo notifico y envió copia del informe rendido por la autoridad señalada, con el propósito de que los ahora quejosos exhiban sus manifestaciones al informe mencionado (Foja71), en razón de lo anterior, se

recibió el día 11 de noviembre del 2014, escrito donde los ahora quejosos **XXXXXXXXXX**, **XXXXXXXXXX** y **XXXXXXXXXX**, manifestaron no estar de acuerdo con el informe rendido por la autoridad señalada, ratificando en cada una de sus partes su escrito de queja inicial. (Fojas 72-90)

6. Mediante acuerdo del día 18 de noviembre del 2014 se ordena notificar a las partes para llevar acabo la audiencia de conciliación, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, la cual se señala a las 13:00 horas del día 09 de diciembre del 2014; de misma manera se ordena abrir el periodo probatorio dentro del presente asunto, por el termino de treinta días, contados a partir del día 09 de diciembre del 2014 para efecto de que aporten los medios de prueba que a sus intereses convengan. (Foja 92)

7. El 10 de diciembre de 2014, compareció el quejoso **XXXXXXXXXX** ante la Visitaduría Regional de Morelia, para manifestar el desistimiento de la queja en contra del Doctor Eduardo Pérez Cruz, manifestando lo siguiente:

*“Me hago presente para desistirme de la queja que se endereza en contra del Dr. Eduardo Pérez Cruz Jefe de Departamento de Salud Reproductiva, mismo que deberá surtir efecto el día que se entregue a este Organismo el cumplimiento de los acuerdos que se contienen en la presente acta; acuerdo realizar el cambio de adscripción en la ciudad de Morelia, contenido en la minuta de fecha 03 de diciembre del 2014, solicitando que no existan represalias en mi contra estando en este momento el representante de la autoridad señalada como responsable el Lic. Andrés Zorrilla Escudero, quien manifiesta que por parte de ese Organismo que representa se compromete a hacer las gestiones necesarias para el cumplimiento del acta señalada por el ahora quejoso **XXXXXXXXXX**, en este momento se llega al acuerdo entre las partes respecto a que el quejoso cuente con la seguridad social correspondiente tal y como lo menciono en el informe de autoridad.” (Fojas 95 y 96)*

8. El 22 de mayo de 2015, ante la Visitaduría Regional de Morelia, comparecieron los quejosos XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX para reiterar la afectación a sus derechos humanos por el despido injustificado, que probablemente fue consecuencia de la queja seguida ante esta Comisión, por lo que determinaron acudir ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

9. Con fecha 21 de abril de 2016, comparecieron los quejosos XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX, para hacer diversas manifestaciones, y por otro lado, solicitar que la Comisión emitiera sus conclusiones. Por su parte, el quejoso XXXXXXXXXXXX, exhibió copia de la notificación del laudo que dictó la Junta Local el 23 de septiembre de 2015.

10. Concluidas las etapas del procedimiento y reunidos los elementos de prueba que las partes presentaron y los que esta Comisión recabó de oficio, se procede a desarrollar los siguientes:

EVIDENCIAS

11. Con fundamento en los numerales 13 fracción II, 109, 113 fracción II de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y 146 fracción II de su Reglamento Interior se procede al estudio de las 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) Ratificación y escrito de queja presentado ante la Visitaduría Regional de Morelia de XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX. (Fojas 1-16)

- b)** Oficio número **5009/046** suscrito por el Licenciado Leopoldo Espinosa Ortiz Titular del Departamento de Enlace Jurídico de la Secretaría de Salud en el Estado, donde remite el informe de autoridad solicitado por este Organismo. (Fojas 56-69)
- c)** Escrito de fecha 11 de noviembre del 2014 donde los ahora quejosos manifiestan no estar de acuerdo con el informe rendido por la autoridad, ratificando en cada punto el escrito de queja inicial, anexando varios oficios como medios de prueba dentro del proceso de queja. (Fojas 72-90)
- d)** Acta circunstanciada de comparecencia donde el quejoso XXXXXXXXXXXX se desiste de la queja en contra del Doctor Eduardo Pérez Cruz. (Foja 95)
- e)** Copia de la petición que hace XXXXXXXXXXXX al doctor Rafael Díaz Rodríguez, Secretario de Salud, que le cambien de adscripción al Hospital de la Mujer. (Foja 17)
- f)** Copia del oficio 5009/31327 del 6 de junio de 2014, por el cual, el Director de Servicios de Salud instruye al Subdirector de Recursos Humanos de la Secretaría de Salud, para que sea ubicado XXXXXXXXXXXX en el Hospital de la Mujer. (Foja 18)
- g)** Copia del oficio 90/4609 del 6 de junio de 2014, mediante el que la Directora del Hospital de la Mujer dice al subdirector de Recursos Humanos, que no tienen inconveniente en recibir a XXXXXXXXXXXX, pero que se necesitan mujeres psicólogas, pero que mientras se les asigna, podrá laborar. (Foja 19)

- h)** Copia del acta administrativa levantada a XXXXXXXXXXXX, por faltas de probidad u honradez, el 9 de mayo de 2014, por parte del Director de Servicios de Salud. (Fojas 65-68)
- i)** Copia del oficio 5009/45100 del 6 de agosto de 2014, mediante el cual el Director de Servicios de Salud le hace del conocimiento al Delegado Administrativo que a partir del 1° de agosto de 2014, se reubica al psicólogo XXXXXXXXXXXX al módulo 3 “XXXXXXXXXXXX”, para que realice funciones de psicólogo clínico. (Foja 89)
- j)** Copia de la demanda laboral de XXXXXXXXXXXX que enderezó en contra de la Secretaría de Salud, el 6 de febrero del 2015, por despido injustificado, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Fojas 109-111)
- k)** Copia de la demanda laboral de XXXXXXXXXXXX que enderezó en contra de la Secretaría de Salud, el 4 de febrero del 2015, por despido injustificado, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Fojas 114-116)
- l)** Oficio 5009/216 del 20 de octubre, por el cual la Secretaría de Salud informa a la Visitaduría Regional de Morelia, que XXXXXXXXXXXX fue reinstalado a partir del 1° de agosto de 2015. (Foja 117)
- m)** Dictamen REDJ/15/145 del 10 de noviembre de 2015, por medio del cual la Psicóloga de la Comisión estatal de los Derechos Humanos, dictamina que XXXXXXXXXXXX tiene criterio diagnóstico de daño psicológico consistente en secuelas de trastorno por estrés agudo, agravado con trastorno de ansiedad generalizada con motivo de los hechos presentados en la queja. (Foja 123-125)

- n) Dictamen REDJ/16/04-05 del 20 de enero de 2015, por medio del cual la Psicóloga de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, dictamina que XXXXXXXXXXXX tiene criterio diagnóstico de daño psicológico consistente en secuelas de trastorno por estrés agudo, con motivo de los hechos presentados en la queja. Y que XXXXXXXXXXXX, no reúne criterio de daño psicológico con motivo de los hechos presentados en la queja. (Fojas 127-129)
- o) Copia del acuerdo de conciliación celebrado por el trabajador XXXXXXXXXXXX con la parte patronal, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, del 23 de septiembre de 2015, donde consta que el trabajador se desiste de la demanda, y la patronal, lo reinstala en su trabajo y le paga los salarios caídos del 16 de diciembre de 2014 al 31 de julio de 2015. (Foja 33)

CONSIDERANDOS

I

12. De la lectura de la inconformidad presentada por los quejosos se tiene que los hechos narrados se traducen en los siguientes actos reclamados a la autoridad:

- **Derecho al trabajo**, consistentes en impedir el ejercicio del derecho al trabajo digno y socialmente útil.

13. Por lo tanto, este organismo es competente para conocer y resolver la queja de XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX por hechos presuntamente violatorios de derechos humanos cometidos en su perjuicio, consistentes en violación al derecho al trabajo, consistentes en impedir el ejercicio del derecho al trabajo digno y socialmente útil, atribuidos al **Doctor Eduardo Pérez Cruz, Jefe**

del Departamento de Salud Reproductiva de la Dirección de Servicios de Salud, adscrito a la Secretaría de Salud en el Estado de Michoacán.

- 14.** Se hace necesario precisar que la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán, sólo tiene competencia para conocer de asuntos de índole laboral, cuando el acto u omisión que se reclama sea imputado a una autoridad o servidor público estatal o municipal, y que fundamentalmente atente contra el derecho humano a la igualdad jurídica de toda persona, con plena independencia de su origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Según lo dispuesto por el artículo 1º, párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 15.** Esto es, que sufra de algún tipo de discriminación que se traduzca en anular o menoscabar alguno o varios de los derechos laborales contenidos en el artículo 123 de la Constitución Federal, como pudiera ser
- La jornada de trabajo sea superior a 8 horas diarias.
 - Que se utilice el trabajo de menores de 14 años de edad, o mayores de esta edad pero menores de 16 años, y que sea superior la jornada a seis horas.
 - Que no se le concediera el derecho de descansar cuando menos un día por cada seis días de trabajo.
 - Que tratándose de mujeres embarazadas se les impusieran labores que exijan un esfuerzo físico considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, o bien, que no se le concedieran las seis

semanas de descanso antes de la fecha del parto, y seis semanas posteriores a este.

- Que se le prive del salario mínimo general o profesional según sea el caso.
- Que teniendo en cuenta el sexo o la nacionalidad, se le prive de un salario igual a trabajo igual.
- Que se le prive del derecho de coligarse en sindicatos.

O cualquier otra que atente contra la dignidad del trabajador o los principios rectores del citado artículo 123 constitucional.

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

II

17. Se procede a la cita de los ordenamientos normativos que sustentan derechos humanos que se estiman violados.

18. El artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán conforme a esta constitución y con los tratados internacionales de la materia, bajo el principio pro-persona (*Pro Hómine*) que favorece en todo tiempo su protección más amplia. En el ámbito estatal, el artículo 1° de la Constitución Política del Estado de Michoacán de Ocampo, señala que en nuestro Estado, todo individuo

gozará de los derechos y garantías que el Máximo Ordenamiento Mexicano reconoce. Por lo que todas las autoridades de los tres niveles de gobierno, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

19. En armonía con estas obligaciones, la Ley de Responsabilidades y Registro Patrimonial de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán señala en su artículo 8° que: *“Los servidores públicos, además de las obligaciones específicas que correspondan a su cargo, empleo o comisión, para salvaguardar los principios de legalidad, honradez, transparencia, lealtad, imparcialidad y eficiencia, tendrán las siguientes obligaciones: I. Cumplir y hacer cumplir esta ley, así como toda normatividad que regule el servicio público que desempeñe y II. Cumplir con diligencia el servicio que les sea encomendado y abstenerse de realizar actos u omisiones que causen la suspensión, obstrucción o deficiencia del servicio o que impliquen abuso o ejercicio indebido de su empleo, cargo o comisión”.*

20. Los servidores públicos sólo pueden realizar lo permitido por las disposiciones legales y no pueden extralimitarse en el ejercicio de sus funciones e ir más allá de lo que expresamente la ley le permite, en menoscabo de los derechos humanos.

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

- a) “A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. “
- b) “El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen derechos de terceros”; y,
- c) “También podrá vedarse por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad”.

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

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

24. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ha determinado que para el pleno goce del derecho al trabajo decente, se requieren garantizar

ciertos elementos esenciales, cuya aplicación dependerá de las condiciones existentes en cada Estado¹:

a) Disponibilidad: Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.

b) Accesibilidad: El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados Partes. La accesibilidad reviste tres dimensiones:

1) En virtud del párrafo 2 del artículo 2, así como del artículo 3, el Pacto proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible. Según el artículo 2 del Convenio N° 111 de la OIT, los Estados Partes deben "formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto". Son muchas las medidas, como la mayoría de las estrategias y los programas destinados a eliminar la discriminación en cuanto al empleo, según se señala en el

¹Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 18, El derecho al Trabajo (35º período de sesiones, 1999), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006).

párrafo 18 de la Observación general N° 14 (2000), sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, que se pueden aplicar con consecuencias financieras mínimas mediante la promulgación, modificación o revocación de leyes o a la difusión de información. El Comité recuerda que, aun en tiempo de limitaciones graves de recursos, se debe proteger a las personas y grupos desfavorecidos y marginados mediante la adopción de programas específicos de relativo bajo costo.

2) La accesibilidad física constituye una de las dimensiones de la accesibilidad al trabajo, como se puntualiza en el párrafo 22 de la Observación general N° 5 sobre las personas con discapacidad.

3) La accesibilidad comprende el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional;

c) Aceptabilidad y calidad: La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo.

25. Ello es acorde a los instrumentos internacionales y regionales en materia de derechos humanos signados por nuestro país, como lo son la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus artículos 22 y 23; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 6 y 7; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en

Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [Protocolo de San Salvador], artículos 6, 7, 8 y 9; Convenio 95; Observación General 18 relativa al Derecho al Trabajo; Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículos 6 y 16, entre otros.

26. De todo lo anterior, es susceptible identificar un catálogo de derechos humanos² estrechamente vinculados con los objetivos estratégicos que concretizan el marco convencional, constitucional y legal del Derecho al Trabajo, dentro del cual se contemplan los derechos siguientes:

- a)** Empleo estable, salario remunerador y prestaciones: tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, pago de horas extras, capacitación, etc., en condiciones de seguridad (entre otras, contar con herramientas, equipo y materiales necesarios para el desempeño de sus funciones y que garanticen su integridad física) y salud (ambiente laboral libre de violencia y en pleno respeto a la honra y dignidad, que garantice su integridad (psicoemocional).
- b)** Seguridad social con equidad. Inscripción al sistema de seguridad social del marco laboral que rija y garantice:
 - Asistencia médica, preventiva y curativa
 - Prestaciones económicas por enfermedad
 - Prestaciones por vejez
 - Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo
 - Prestaciones familiares
 - Maternidad
 - Invalidez
 - Sobrevivencia

²Este catálogo de derechos humanos laborales, relacionado al Trabajo decente, es tomado de la Recomendación 5/2015, de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, consultable en sitio: http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2015/07/reco_1505.pdf

- Vivienda

c) Cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo:

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

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

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

28. En esa línea de ideas esta Comisión consulta a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es la agencia de la Organización de las Naciones Unidas

especializada en la materia, la cual ha estipulado que la violencia en el trabajo es *«cualquier acción, todo incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente al mismo»*³

29. De conformidad a lo señalado por Ahmed Khalef, de la oficina de los Trabajadores de la OIT⁴ 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.

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

³Repertorio 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.

⁴Khalef, 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

- 31.** Asimismo, se puntualizó que dicho fenómeno se encontraba prohibido en diversos instrumentos internacionales, tales como, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, y el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- 32.** Del mismo modo la Sala señaló, que si bien en el orden jurídico mexicano no aparece ampliamente regulado el “*mobbing*” o “acoso laboral” como una conducta que amerite un tratamiento específico, el legislador –en línea directa hacia la toma de conciencia sobre la dignidad de la persona y la necesidad de reivindicar los derechos de los trabajadores– ha incorporado disposiciones como los artículos 1°, 4° y 123 constitucionales, en cuyo contenido se encuentra la prohibición al tipo de conducta u hostigamiento laboral de que se trata, pero que, por su especificidad ha dado lugar, en algunos casos, a un tratamiento especial.
- 33.** En ese sentido, se definió el acoso laboral (*mobbing*) como “una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima,

salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte.”⁵

34. Es necesario precisar que en el ordenamiento jurídico mexicano, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 3 bis:

- a)** 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; y
- b)** 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.

35. Sin embargo, es necesario precisar que atendiendo a las disposiciones contenidas en la referida resolución de amparo directo 47/2013, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el hostigamiento viene constituir una modalidad de violencia comprendida dentro del acoso laboral (mobbing).

36. En esa tesitura, la precitada Primera Sala del más Alto Tribunal del país preciso que en cuanto a su tipología, el acoso laboral se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay *mobbing*:

⁵Registro: 2006870, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, Materia(s): Laboral, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), Página: 138, rubro: ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.

a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.

b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.

c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

37. Por cuanto ve a la forma de comprobación del acoso laboral (mobbing), sirve de orientación los parámetros señalados por la precitada Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a la carga probatoria necesaria cuando se pretende demandar el pago de una indemnización por daño moral, constituyendo para ello la carga probatoria los siguientes elementos⁶:

1) El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir;

⁶Época: Décima Época; Registro: 2006868; Instancia: Primera Sala; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 8, Julio de 2014, Tomo I; Materia(s): Civil; Tesis: 1a. CCLI/2014 (10a.); Página: 137; rubro: ACOSO LABORAL (MOBBING). CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL.

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

IV

38. Una vez descritas las constancias que obran en autos y expuesto el marco jurídico en el que se centra la presente resolución, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo resuelve en razón de los argumentos que se expondrán en el cuerpo de este resolutivo.
39. En este tenor, podemos afirmar que con los medios de prueba ofrecidos por ambas partes, no es procedente tener por acreditada la violación al derecho al trabajo de XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX consistentes en impedir el ejercicio del derecho al trabajo digno y socialmente útil, en otras palabras, no existe en el expediente de mérito medio de convicción alguno que nos permita determinar que la actuación de la autoridad señalada como responsable fue ineficiente, inadecuada o negligente.
40. Efectivamente, en este caso no queda demostrado con ningún medio de convicción que el derecho humano al trabajo de XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX, se haya visto violentado con motivo del algún acto de discriminación por cualquier circunstancia que la diferenciara de los demás

empleados, así como tampoco que fuera objeto de comportamientos hostiles, tendientes a privarle del derecho al trabajo, o bien, de alguna de las prestaciones laborales que del mismo se derivan, conforme a los apartados A y B del artículo 123 de la Constitución Federal.

41. En ningún apartado de la queja de XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX, que se enderezó contra actos del Jefe del Departamento de Salud Reproductiva de la Dirección de Servicios de Salud, refiere que hayan sido objeto de discriminación laboral por causa de su origen étnico o nacional, de género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, según lo dispuesto por el artículo 1º, en su párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

42. Si bien es cierto, que está demostrado que Eduardo Pérez Cruz, Jefe del Departamento de Salud Reproductiva de la Dirección de Servicios de Salud, determinó cambiar de adscripción a XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX del área a otra, como el caso particular de XXXXXXXXXXXX, también lo es, que tal decisión de la parte patronal, Eduardo Pérez Cruz, Jefe del Departamento de Salud Reproductiva de la Dirección de Servicios de Salud, no se estima por esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, como violatoria del derecho humano al trabajo, en la forma de hostigamiento laboral que incurra dentro del ámbito de competencia de la Comisión Estatal, pues es un hecho público y notorio que la parte patronal tiene la potestad de hacer los cambios de servicios o áreas laborales a sus trabajadores, tanto de confianza como de base, según las necesidades del servicio, sin atentar en contra de sus derechos laborales bajo la perspectiva de los derechos humanos, esto es, que le impactara

en su dignidad, en su salario, en su jornada laboral u otras prestaciones que se vieran mermadas por el cambio de adscripción. Mientras sus prestaciones sean iguales o mayores, y el trabajo que se le asigne resulte acorde a sus competencias laborales, y desde luego, no sea indigno, de ninguna manera puede ser estimado como violación a derechos humanos, el ser cambiado de un servicio a otro. Ni mucho menos tomarse como hostigamiento laboral: que viene a constituir una forma de violencia física en el trabajo, especificando que esta puede tomar un sinnúmero de formas diferentes: agresiones físicas o amenazas, o puede ser psicológica –expresada a través de la intimidación, el acoso moral o acoso por muchas razones, incluyendo el género, la raza o la orientación sexual, etcétera.

43. La parte quejosa debe tener en claro, que el movimiento de área, ejerciendo su profesión para la que fue contratado y sus competencias laborales, aun y cuando por la quejosa sea considerada como un proceder injustificado, es un acto de la parte patronal, no efectuado en calidad de autoridad en ejercicio del imperio del Estado, esto es, de autoridad hacia el gobernado, de supra a subordinación, sino en un plano de relaciones laborales de igualdad, de coordinación, que por lo tanto, deben de ser ventiladas ante un Tribunal del Trabajo competente, que al resolver la Litis, dictamine si ha lugar o no al cambio de área laboral del trabajador, por determinación de la Ley Federal del Trabajo, o bien, por las condiciones generales de trabajo que rijan en la fuente laboral.

44. A mayor abundamiento, debe decirse que del cuerpo del escrito de queja de XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX, que presentaron ante este Organismo, se mantiene la manifestación de su parte de ser objeto constante de hostigamiento laboral, de injurias, de ataques, de difamación y otros calificativos, por parte de Eduardo Pérez Cruz, Jefe del Departamento de Salud Reproductiva

de la Dirección de Servicios de Salud, pero no indican con precisión en qué consiste ese hostigamiento laboral, esos ataques, esas injurias, esas difamaciones, para poder ser calificadas por esta Comisión estatal de los Derechos Humanos, en cuanto si representan en verdad hostigamiento laboral físico o psicológico como lo conceptúa el artículo 3° bis de la Ley Federal del Trabajo, que lastime la dignidad del empleado, que tengan como fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

45. Tan solo se observa bajo la administración de medios de prueba y los hechos relatados por los propios quejoso, que lo que les inconformó a XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX, es la intención de cambiarlos de área laboral, con el apremio que se les rescindiría el contrato laboral por honorarios y por tiempo indeterminado que tenían celebrado con la Secretaría de Salud en el Estado, de no aceptar esa reubicación, y que por cierto, ninguna de las partes, quejosos y servidor público, presentaron como prueba ante este Organismo, para conocer las condiciones y términos en que fueron contratados, esto es, cuáles eran los derechos y obligaciones de cada parte contratante, trabajador y empleador.

46. Así mismo, es de importancia mencionar que en el escrito de demanda laboral de XXXXXXXXXXXX, en el sexto hecho, se relata que el trabajador XXXXXXXXXXXX se enteró de la existencia del oficio 5009/66446 que emitió la Secretaría de Salud, que decía que los prestadores del programa AFASPE debían laborar hasta el día 15 de diciembre de 2014, siendo que él era prestador de tal programa, y que ese día, la Coordinadora del Programa Prevención y Atención a la Violencia Familiar, Sexual y de Género, le informó que tenía que firmar nuevo contrato para continuar laborando, por lo que a partir de ese momento estaba

despedido por instrucciones del Secretario de Salud, lo que pone en evidencia que no se le despidió de la fuente laboral hasta el 15 de diciembre de 2014, y no por parte del servidor público Eduardo Pérez Cruz, Jefe del Departamento de Salud Reproductiva de la Dirección de Servicios de Salud, como se señaló en el cuerpo de la queja, que desde el mes de enero de 2014, el citado servidor les condicionó o amenazó con despedirlos y finiquitarlos. Menos, creíble resultan los hechos de la queja, cuando aseveran que desde el mes de enero de 2014 empezó el hostigamiento por parte de Eduardo Pérez Cruz, Jefe del Departamento de Salud Reproductiva de la Dirección de Servicios de Salud, siendo que quedó demostrado en autos que él tomó posesión de dicho cargo hasta mediados del mes de marzo de 2014, lo que fue aceptado por la parte quejosa, de que en enero de 2014, no tenía tal puesto laboral.

47. De igual manera, es importante señalar que en el escrito de demanda laboral de XXXXXXXXXX, en la exposición del cuarto de los hechos, dice textualmente que: “Así venían desarrollándose en forma normal y armonía las relaciones laborales entre actor y los demandados. . .”, lo que contradice lo dicho en el escrito de queja que se presentó ante esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en cuanto que desde el mes de enero de 2014, era objeto de hostigamiento laboral por parte de Eduardo Pérez Cruz, Jefe del Departamento de Salud Reproductiva de la Dirección de Servicios de Salud. Por lo tanto, a una de las dos instancias XXXXXXXXXX, se conduce con temeridad, por lo que no se le puede dar veracidad a los hechos que citó en su escrito de queja.

48. En ese mismo hecho, el demandante XXXXXXXXXX, dice que fue despedido de la fuente laboral por parte de la Coordinadora de Violencia Familiar y de Género, más no dice que haya sido despedido por el Jefe del Departamento de

Salud Reproductiva de la Dirección de Servicios de Salud, en represalia de haber puesto la queja ante el Organismo Protector de los Derechos Humanos.

49. Finalmente, de la copia del convenio conciliatorio que celebró XXXXXXXXXXXX en su calidad de trabajador, con la parte patronal, Secretaría de Salud, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de fecha 23 de septiembre de 2015, aparte de dar por terminado el proceso laboral, consta en la cláusula cuarta, que ambas partes no se reservan ninguna acción ni derecho en ninguna vía legal ni de cualquier otra índole, por lo que conforme a derecho por lo que toca al quejoso XXXXXXXXXXXX, esta queja debe correr con la misma suerte del proceso laboral, esto es, darse por concluido, pues ese es el alcance jurídico de tal manifestación de la voluntad.

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

51. Por todo lo anterior, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán, concluye que no se vulneró el derecho al trabajo, en la modalidad de **impedir el ejercicio del derecho al trabajo digno y socialmente útil**, toda vez que las acciones llevadas a cabo que se observan dentro de la inconformidad, han quedado debidamente fundamentadas y motivadas por parte de las diversas autoridades al rendir sus respectivos informes

52. En razón de lo anteriormente expuesto y fundado, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán, tiene a bien llegar a los siguientes:

PUNTOS CONCLUYENTES

PRIMERO.- En virtud de que no se acreditaron violaciones a los derechos humanos de XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXX, consistentes en violación al derecho al trabajo, en su modalidad de impedir el ejercicio del derecho al trabajo digno y socialmente útil, por las razones precisadas en los considerandos de este fallo, por tal motivo se dicta Acuerdo de No Violación respecto del asunto que nos ocupa.

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



ATENTAMENTE

MAESTRO VÍCTOR MANUEL SERRATO LOZANO
PRESIDENTE