

ACUERDO DE NO VIOLACION NÚMERO 02/2017

Morelia, Michoacán, 16 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/581/14**, presentada por **XXXXXXXXXX** 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 la **Doctora María Soledad Castro García, Subdirectora del Hospital de la Mujer**, adscrita 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** con la finalidad de ratificar la queja que presentó mediante escrito ante la Visitaduría Regional de Morelia, y en la cual expresó su deseo de presentar queja en contra de la **Doctora María Soledad Castro García, Subdirectora del Hospital de la Mujer**, adscrita a la Secretaría de Salud en el Estado de Michoacán mencionando substancialmente lo siguiente:

“A principio del mes de marzo de 2014, le informó la Directora Liliana Olivera Romero, que la Subdirectora María Soledad Castro García, pretendía cambiarla de área, probablemente a Consulta Externa, a los pocos días, se le informó que tal vez la cambiarían al área de enseñanza, pero como secretaria, a lo que la aquí quejosa contestó que no le interesaba; que por intervención de la doctora Mónica Liliana Ceja, Jefa del Servicio de Cirugía, no se le cambió del área de cirugía; Que en el mes de abril de 2014, la Directora y Subdirectora le informaron que tendría que trabajar de 7:00 a 11:00 horas en el servicio de cirugía, y luego se incorporaría a consulta externa hasta las 14:30 horas, que es la hora de su salida; Que a los pocos días de que estuvo realizando esas laborales, les informó a la Directora y Subdirectora que se estaba generando una problemática, puesto que se requería dar seguimiento, ya que los pacientes llegan a desestabilizarse hemodinámicamente posterior a la intervención quirúrgica, dependiendo del diagnóstico, a lo que le respondieron que ella tenía que solucionar tal problema; Que en el mes de mayo la quejosa se tuvo que ausentar del hospital para realizar unas prácticas en Querétaro, pero que en esos días (7 de mayo) sufrió un accidente, por lo que estuvo de incapacidad dos semanas, del 9 al 22 de mayo de 2014, y que del 23 de mayo al 3 de junio de 2014, solicitó días económicos y permisos por continuar con molestias cervicales, siendo que el 4 de junio se reincorporó a sus labores, y ese día le hicieron entrega del oficio donde le indicaban que tenía que

estar en los dos servicios, por lo que acudió al Sindicato, quien habló con la Directora, y le dijeron que no podía estar en los dos servicios, por lo que le dieron como respuesta que se turnaría al área de toco-cirugía, a lo que ella contestó que no, porque ahí se requiere de movilidad músculo esquelético óptimo, y que además, la Directora y Subdirectora habían quedado en dar respuesta de permanecer en cirugía o consulta externa, ya que la quejosa no se sentía en condiciones físicas de aceptar, debido al accidente que sufrió en mayo, refiere que el lunes 16 de junio habló con la Directora de que había otras áreas, pero que ella le respondió que no, que estaba esperando su respuesta, y que si no aceptaba, la amenazó con hablar con el Secretario de Salud, para decirle que le buscara otro módulo donde ella diera consulta; Que posterior al 16 de junio, la Subdirectora y Directora tuvieron una reunión con los jefes de servicio y representantes sindicales, donde refirieron que el cambio se debía a que la quejosa nunca estaba en el servicio que le correspondía, pero que la Jefa del Servicio de Cirugía las desmintió. Finalmente, la quejosa XXXXXXXXXX dijo que ya estaba trabajando en toco cirugía.” (Fojas 1-5)

3. Mediante acuerdo de fecha 07 de julio del 2014, se admitió en trámite la queja presentada por **XXXXXXXXXXXX**, quedando registrada con el número de expediente **MOR/581/14** en contra de elementos de la **Doctora María Soledad Castro García, Subdirectora del Hospital de la Mujer** 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 (Foja 6)

4. El día 18 de julio del 2014, mediante el oficio número **05987** suscrito por la Doctora María Soledad Castro García, Subdirectora del Hospital de la Mujer adscrita a la Secretaría de Salud en el Estado, rindió el informe correspondiente,

adjuntando al presente el informe de la Doctora Liliana Olivera Romero, Directora del Hospital de la Mujer y en el cual manifestaron substancialmente lo siguiente:

“Que entró a laborar como Directora el 16 de enero de 2014, por lo que desconoce cualquier antecedente anterior a tal fecha, siendo así que ya como Directora, realizó un análisis de las condiciones operativas del Hospital, identificando la problemática principal en los servicios de consulta externa y ginecología y obstetricia, por lo que se le comentó a la doctora XXXXXXXXXXXX la necesidad de que apoyara en el servicio de Enseñanza e Investigación, en donde realizaría actividades de coordinación de médicos internos, pasantes y residentes que prestan sus servicios en el Hospital, pero nunca como secretaria, como la afirmó la quejosa; Que posteriormente, y teniendo como objetivo el óptimo funcionamiento del Hospital, comentó con la quejosa XXXXXXXXXXXX la posibilidad de que apoyara el servicio de consulta externa, que atiende en horarios de 7:00 a 11:00 horas y de 11:00 horas a las 14:30, por lo que se le solicitó que apoyara primero en consulta externa, y luego en cirugía general, lo que hizo sólo un día, ya que presentó ausencias reiteradas al Hospital por cuestiones diversas; Que posteriormente, la quejosa tuvo acercamiento con su Sindicato y con el Departamento Jurídico, y le solicitaron información sobre las actividades que realizaba la doctora Rentería, a lo que comentó que en Cirugía era de apoyo, que no era médico responsable del paciente, pero que a la doctora no le parecía estar en dos servicios, por lo que solicitaba se le asignara sólo en uno; Que se le propuso trasladarse al área de toco cirugía en el servicio de Ginecología y Obstetricia para no afectar su situación laboral, razón por la cual no considera que no se han violentado derechos de la trabajadora XXXXXXXXXXXX. Justificó su informe con diversas pruebas documentales que anexó al informe”

Por su parte la Doctora María Soledad Castro García, Subdirectora del Hospital de la Mujer substancialmente manifestó lo siguiente:

“La Dra. XXXXXXXXXXXX ingresó a esta unidad hospitalaria con funciones de XXXXXXXXXXXX, pero por motivos que se desconocen dejó el cargo para pasar con adscripción a este mismo hospital como personal Regularizado de XXXXXXXXXXXX “X”, mediante oficio suscrito por el entonces Secretario de Salud, señalándole que las funciones y actividades serán asignadas por el titular de la nueva unidad de adscripción, es decir el Hospital de la Mujer.

Tomando en cuenta su perfil profesional es la de XXXXXXXXXXXX y con el propósito de fortalecer el Departamento de Enseñanza e Investigación para cubrir las actividades de coordinación de médicos internos, pasantes y residentes del Hospital de la Mujer, se le pidió que aceptara dicha propuesta, a lo cual manifestó que no aceptaría porque eran actividades de tipo secretarial, ante su anuencia se le comisionó a atender algunas consultas hospitalarias en un horario de 07:00 horas a 11:00 horas y varias actividades quirúrgicas, después de las 11:00 hasta la hora de su salida de su jornada laboral, por lo que tiempo después manifestó su inconformidad porque consideraba que por su perfil profesional sus aspiraciones eran diferentes, por lo cual pidió la intervención del sindicato al que pertenece como trabajadora regularizada.

Ante la imposibilidad de nuevas contrataciones de personal en el área médica y administrativa, con fecha 11 de junio del 2014, por indicaciones de la Directora Liliana Olivera Romero, se le notificó a la ahora quejosa que debe presentarse ante el servicio de Ginecología y Obstetricia para que le sean asignadas funciones que desarrollará en el área de XXXXXXXXXXXX para efectuar actividades medicas dentro del programa “Trato Amigable”, estas actividades no ponen en ningún momento en riesgo alguno la salud de la quejosa, y si así lo fuera, la trabajadora tiene las instancias y procedimientos legales que le permitan demostrar su incapacidad física y mental imposibilitándola en realizar dichas actividades de un médico general y partero, que como se ha demostrado, además de su confesión, es su perfil profesional, totalmente contrario a lo manifestado por la quejosa en su escrito de

inconformidad, por lo que únicamente se desprende es el hecho de que a dicha trabajadora esta en busca de evitar en lo máximo tener alguna responsabilidad laboral, anexando copia del memorándum de la quejosa; sin dejar de mencionar que la suscrita no ha tenido contacto personal alguno con la quejosa, así como lo señala en su escrito de queja, en consecuencia no se puede afirmar que por parte mía la trabajadora ha sufrido irregularidades laborales.” (Fojas 12-247)

5. El 05 de agosto del 2014, compareció ante este organismo la quejosa XXXXXXXXXXXX, con la finalidad de darle a conocer el contenido del informe rendido por la autoridad, manifestando lo siguiente:

“He conocido el informe rendido por la autoridad presunta responsable con el cual estoy inconforme, toda vez que mi inconformidad es por acoso de la Dra. María Soledad Castro, ha hecho en mi contra y ella en el mismo informe cita que por instrucciones de la Directora no puede rendir el informe solicitado, siendo todo lo que desea manifestar.”

Acto continuo 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 11:00 horas del día 21 de agosto 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 21 de agosto del 2014 para efecto de que aporten los medios de prueba que a sus intereses convengan. (Foja 249)

6. El día 21 de agosto del 2015, se llevó a cabo la audiencia de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, se invitó a las partes a agotar la vía de la conciliación como medio alternativo de solución al conflicto; manifestando la parte quejosa lo siguiente:

“Mi inquietud es que se me asigne a consulta externa, lo cual ya había manifestado a la Directora del Hospital de la Mujer quien señaló que no era posible realizar dicho movimiento, sin embargo días después llegó una persona de Uruapan a la cual si le hicieron el movimiento tal y como yo lo había solicitado, teniendo también como propuesta que se me asigne al Banco de Sangre de la Secretaría de Salud por contar con estudios de especialidad de Hematopatología”

Por su parte los representantes de la autoridad señalada refieren lo siguiente:

“Referente a lo manifestado por la parte quejosa sobre su cambio a consulta externa, ya fue especificado en el informe rendido ante este Organismo el motivo por el cual no es posible dicho cambio, en relación con la solicitud de la parte quejosa específicamente en lo referente al cambio al Banco de Sangre, se analizará dicha propuesta, por lo que en este acto solicitamos se difiera la presente audiencia por existir una propuesta de conciliación para la parte quejosa por parte de nuestra representada.”

Ambas partes acuerdan diferir la audiencia de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, señalando el día 05 de septiembre del 2014 para su desahogo. (Fojas 251 y 252)

7. El 5 de septiembre de 2014, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, y ante la negativa de las partes de conciliar, se ofrecieron las probanzas que se estimaron pertinentes y se practicó el desahogo de los medios de convicción.
8. 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

9. 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. (Fojas 1-5)
- b)** Oficio número **05987** suscrito por la Doctora María Soledad Castro García, Subdirectora Médico del Hospital de la Mujer donde remite el informe de autoridad solicitado por este Organismo, donde además anexa informe de la Directora Doctora Liliana Olivera Romero y copias del expediente de la ahora quejosa. (Fojas 12-246)
- c)** Acta circunstanciada de comparecencia donde se le hace saber el contenido del informe rendido por la autoridad a la ahora quejosa. (Foja 241)
- d)** Actas circunstanciadas de las dos audiencias de conciliación y de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas. (Fojas 251-259)

CONSIDERANDOS

I

10. De la lectura de la inconformidad presentada por la quejosa 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.

11. Por lo tanto, este organismo es competente para conocer y resolver la queja de **XXXXXXXXXX** 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 la **Doctora María Soledad Castro García, Subdirectora del Hospital de la Mujer**, adscrita a la Secretaría de Salud en el Estado de Michoacán.

12. 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

13. 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.

14. 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

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

16. 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.

17. 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”.

18. 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.

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

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

20. 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.

21. 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.

22. 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

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).

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

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.

23. 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.

24. 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

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

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 rijan y garantice:

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

c) Cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo:

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

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

25. 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»...

26. 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

27. 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

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

comportamiento que degrade a una persona, la humille, moleste inquiete, injurie o fastidie, por cualquier medio.

- 28.** 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.
- 29.** 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).
- 30.** Del mismo modo la Sala señaló, que si bien en el orden jurídico mexicano no aparece ampliamente regulado el “*mobbing*” o “acoso laboral” como una conducta que amerite un tratamiento específico, el legislador –en línea directa hacia la toma de conciencia sobre la dignidad de la persona y la necesidad de reivindicar los derechos de los trabajadores– ha incorporado disposiciones como los artículos 1º, 4º y 123 constitucionales, en cuyo contenido se encuentra la prohibición al tipo de conducta u hostigamiento laboral de que se trata, pero que, por su especificidad ha dado lugar, en algunos casos, a un tratamiento especial.

31. 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

32. 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

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.

indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

33. 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).

34. 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*:

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.

35. 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;
- 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

36. 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.

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.

37. 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 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.

38. Efectivamente, en este caso no queda demostrado con ningún medio de convicción que el derecho humano al trabajo de XXXXXXXXXXXX, se haya visto violentado con motivo del algún acto de discriminación por cualquier circunstancia que la diferenciara de los demás empleados, así como tampoco que fuera objeto de comportamientos hostiles, tendientes a privarle del derecho al trabajo, o bien, de alguna de las prestaciones laborales que del mismo se derivan, conforme a los apartados A y B del artículo 123 de la Constitución Federal.

39. En ningún apartado de la queja de XXXXXXXXXXXX, que enderezó contra actos de la Subdirectora del Hospital de la Mujer, 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.

40. Si bien es cierto, que está demostrado que la Directora y Subdirectora confesaron que por necesidades del Hospital se determinó cambiara a XXXXXXXXXXXX del área de XXXXXXXXXXXX, a otro servicio, también lo es, que tal

decisión de la parte patronal, Directora y Subdirectora del Hospital de la Mujer, no se estima por esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, como violatoria del derecho humano al trabajo, en la forma de hostigamiento laboral, 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, 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.

- 41.** Por lo 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 ejercido en calidad de autoridad en ejercicio del imperio del Estado, esto es, de autoridad hacia el gobernado, de supra a subordinación, sino en un plano de relaciones laborales de igualdad, de coordinación, que por lo tanto, deben de ser ventiladas ante un Tribunal competente, que al resolver la Litis, dictamine si ha lugar o no al cambio de área laboral del trabajador.

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

43. 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

44. 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, 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